

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aset usaha berharga. Dalam abad informasi ini, penekanan diutamakan terhadap aset tidak nyata (*intangible*). Hal ini tidak terbantahkan, ada kecenderungan bagi organisasi yang menghargai lebih besar pada aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual. Hanya organisasi yang menekankan pada pengelolaan aset tidak nyatalah yang akan tetap bertahan dalam persaingan dan pelayanan.<sup>1</sup>

Karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada tiga, yaitu; sumber daya manusia, sumber daya manusia dan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia atau karyawan bagi perusahaan. Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kualitas karyawan sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Namun sebaik apapun potensi yang dimiliki oleh karyawan tidak akan dapat lebih berkembang jika tidak didukung oleh sistem manajemen perusahaan yang baik pula. Untuk itu kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan harus dapat berinteraksi dengan baik. Pimpinan perusahaan perlu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lain. Meskipun karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan di mana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya, manajer harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Selanjutnya tujuan menantang harus disertai dengan lingkungan kerja yang

---

<sup>1</sup> Didit Darmawan, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hal. 1.

lebih mempunyai otonomi dan pemberdayaan pekerja menggunakan karakteristik *high achievers*.<sup>2</sup>

McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorong pertama ini disebut sebagai *need of achievement* yaitu kebutuhan akan pencapaian.

Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Indikator kinerja individual antara lain produk atau jasa yang telah dihasilkan, penjualan yang telah berhasil dilakukan, sejumlah uang yang diperoleh, atau sejumlah sumber daya yang dihemat dan lain sebagainya. Sedangkan indikator kinerja organisasional antara lain : jumlah keuntungan yang diperoleh, jumlah produk yang dihasilkan atau layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan. Pertanyaan yang relevan dengan aspek ini antara lain : Untuk individual : Seberapa baik karyawan mencapai target yang telah ditetapkan? Berapa banyak produk yang dihasilkan? Apakah kinerja karyawan lebih baik dibanding waktu yang lalu? Berapa banyak layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan.<sup>3</sup>

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja yang meliputi; kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih bergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lima faktor, yang pertama adalah faktor personal/individual, kedua adalah faktor kepemimpinan, ketiga adalah faktor tim, keempat adalah faktor sistem, dan yang kelima adalah faktor kontekstual (situasional).

Allah telah *mentaqrirkan* bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling berkaitan dan membutuhkan. Saling keterkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu kesetimbangan yang dinamis (*a dynamic balance*), yang dengan keseimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan

---

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hal. 392.

<sup>3</sup> Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, BP UNDIP, Semarang, 2004, hal. 40.

bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumberdaya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya. Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*). Dalam Al-Qur'an:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ  
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : “Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan” (Al Israa:70).<sup>4</sup>

Namun hasil penelitian awal di lapangan menunjukkan bahwa pada PT. BPRS Artha Mas Abadi terdapat program kesejahteraan karyawan berupa pembagian sembako gratis yang digilir untuk keseluruhan karyawan tiap bulannya yang berisi paketan beras, minyak goreng, gula dan lain sebagainya, lingkungan kerja pada BPRS juga sangat mendukung mengingat setiap pagi sebelum memulai kegiatan dalam bekerja, para karyawan diwajibkan membaca asmaul husna dan ayat Al Qur'an secara bersama-sama, kondisi yang demikian tersebut ternyata belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal tersebut terlihat dari absensi karyawan yang belum optimal serta belum terpenuhinya target karyawan pada setiap bulannya. Dari keseluruhan 40 karyawan terlihat bahwa 10 karyawan atau sekitar 25% karyawan masih memiliki absensi yang kurang baik serta belum mampu memenuhi target baik pembiayaan maupun simpanan sesuai ketentuan yang ditetapkan pihak BPRS.

Tabel berikut menunjukkan kesenjangan kinerja karyawan yang bisa dilihat melalui jumlah target simpanan, target pembiayaan serta absensi atau tingkat kehadiran karyawan dalam satu tahun :

<sup>4</sup> Al Qur'an Surat Al Isra' Ayat 70, *Qur'an In Word versi 1.3*, created by Mohamad Taufiq.

Tabel 1.1

## Data Kinerja Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi Tahun 2017

Bulan	Simpanan (juta)		Pembiayaan (juta)		Kehadiran	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	160	150	110	119	37	34
Februari	160	148.5	110	118	37	33
Maret	160	149	110	100	35	35
April	160	152.5	110	117	37	36
Mei	160	153	110	95	36	35
Juni	160	156	110	100	36	34

Sumber : data base PT. BPRS Artha Mas Abadi Tahun 2017

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Deskripsi pekerjaan, Sistem Penghargaan dan Kreatifitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPRS Artha Mas Abadi Pati)”**.

### B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan hasil pemaparan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati?
2. Apakah terdapat terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati?
3. Apakah terdapat terdapat pengaruh kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati?
4. Apakah terdapat terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati.

#### **D. Kegunaan Hasil Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Untuk Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai implementasi pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk masyarakat

Hasil penelitian ini secara praktis untuk menambah teori mengenai pentingnya pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

- b. Untuk Instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan dan dorongan untuk meningkatkan deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada jangka panjang.

- c. Untuk peneliti yang akan datang

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan teori dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi

mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi deskripsi teori, deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan/*reward*, kreatifitas karyawan, kinerja karyawan, dilanjutkan dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

#### Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis data yang meliputi uji signifikansi parameter individual.

#### Bab IV Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum BPRS Artha Mas Abadi yang meliputi sejarah singkat BPRS Artha Mas Abadi, visi dan misi BPRS Artha Mas Abadi, tujuan BPRS Artha Mas Abadi, struktur organisasi BPRS Artha Mas Abadi, keunggulan BPRS Artha Mas Abadi, produk tabungan dan pembiayaan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi, kebijakan dan prosedur umum tabungan *muhdarabah* BPRS Artha Mas Abadi, gambaran umum subyek penelitian yang meliputi jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan terakhir responden, deskripsi data penelitian, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, hasil analisis statistik, pembahasan.

#### Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang terdiri dari empat bagian dan keterbasan penelitian yang dilakukan peneliti serta saran dan penutup.