

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen strategik dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil maksimal. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lain dalam melakukan aktivitasnya. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi – fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur – unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perubahan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.¹

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.²

¹ Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UMM Press, 2015), 5.

² WHO, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (SPMK: Pelatihan Keterampilan Manajerial, 2013), 3.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang digunakan dalam perusahaan. SDM adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial, hal ini berarti bahwa SDM tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal, dan lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya. Untuk itu perusahaan perlu membentuk tenaga kerja yang berkualitas demi kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan karyawan sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap Motivasi dari setiap individu yang terlibat didalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka. Motivasi merupakan suatu dorongan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat mempengaruhi aktivitas bagi perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya pemahaman terhadap harapan dan Motivasi dari setiap individu yang terlibat di dalamnya, akan dimungkinkan terciptanya motivasi yang tinggi pada diri individu yang bersangkutan untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kewajibannya.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dan pekerjaan dapat tepat waktu maka motivasi kerja sangat penting untuk diterapkan.

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.³

Gambaran umum yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu daya produksi atau kemampuan untuk memproduksi, keadaan produktif, keefektifan — dalam mengusahakan produktivitas. Produksi dalam Islam harus dikendalikan oleh kriteria objektif maupun subjektif. Kriteria objektif tercermin dalam bentuk kesejahteraan yang dapat diukur dari segi uang. Sedangkan kriteria subjektif dalam bentuk kesejahteraan yang dapat diukur dari segi etika ekonomi yang didasarkan atas perintah-perintah al-Qur`an dan as-Sunnah.⁴

Produktivitas merupakan ukuran kemampuan faktor — faktor produksi dalam menghasilkan suatu output atau sebagai ukuran tingkat efisiensi dan evektifitas dari setiap sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung, dengan membandingkan jumlah yang di hasilkan dengan input yang digunakan.

Produktivitas menurut Islam kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai

³ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, (Semarang: BP UNDIP, 2014), 40.

⁴ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, (Semarang: BP UNDIP, 2014), 40.

ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat dan dunia. Dalam Q.S AsZumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَنْتَ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا تَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا

يَتَذَكَّرُ أُولَؤُلَا الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Artinya : “(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.”

Ketertarikan yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu hasil penelitian Munizu (2008) menunjukkan bahwa faktor motivasi yang terdiri dari Motivasi fisiologis, Motivasi keselamatan dan keamanan kerja, Kebutuhan Sosia, Motivasi penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah Motivasi fisiologis. Sedangkan dalam penelitian Dwi Cahyono, dkk (2013) menunjukkan bahwa Motivasi eksistensi, Motivasi berhubungan, Motivasi berkembang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian halnya dalam penelitian mahardhika, dkk, (2013) menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik dan motivasi strinsik secara parsial dan

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Dwi Cahyono, dkk (2013), sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, jika penelitian terdahulu teori motivasi berdasarkan teori MC Clelland, maka dalam penelitian ini teori motivasi yang digunakan adalah teori Maslow.

Keunikan yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu Hadirnya Baitul Maal wat Tamwil (BMT) sekarang ini, yang merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (*traid*) dalam masyarakat di masa yang akan datang. Di tengah semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah, keberadaan KSPS BMT Al Hikmah Jepara mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Sesuai dengan fungsinya sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang surplus dana dengan pihak yang defisit dana. Dalam perjalanannya BMT tidak terlepas dari peranan SDM yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi.

Problematika yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini adalah adanya motivasi dalam diri karyawan yang bekerja dengan rajin sebagai bentuk aktualisi diri dan sebagai bentuk tolong menolong kepada orang lain dalam hal kebaikan, dengan pemberian gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja namun terkadang ada potongan karena kinerja karyawan yang belum memenuhi target perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas dan didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh**

Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara.
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk peneliti selanjutnya / kalangan akademisi : hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam pengembangan pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Untuk masyarakat : hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan sebagai pengetahuan bagi masyarakat mengenai faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk mahasiswa : kegunaan penelitian ini adalah menambah pengetahuan dan pengalaman penulis serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan.
- b. Untuk instansi : Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak instansi dalam meningkatkan analisis yang berkaitan dengan Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosial. Menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menentukan kebijakan - kebijakan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan penelitian yang akan penulis susun:

1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari : halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembaha, kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian,

kegunaan hasil penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini berisikan tentang definisi variabel, kerangka berfikir, hipotesis, penelitian terdahulu.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisikan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, definisi operasional, dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi : daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.