

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumberdaya manusia memiliki peran krusial terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan. Sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, sumberdaya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan (Rahmisyari, 2017). Sedangkan untuk mencapai kinerja yang diharapkan, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang berkualitas yang mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari setiap individu karyawannya. Kinerja yang optimal berarti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi yang telah ditetapkan. Dengan kinerja karyawan yang optimal diharapkan karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik sehingga akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal dapat terlaksana apabila setiap karyawan dalam perusahaan memiliki motivasi yang kuat. Sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja, perusahaan

perlu memperhatikan motivasi setiap karyawannya. Karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja dalam dirinya akan menganggap pekerjaan hanyalah rutinitas, hal tersebut akan menyebabkan penyelesaian tugas yang tidak maksimal (Sutrischastini, 2015). Selain itu, apabila motivasi kerja karyawan dalam perusahaan cenderung rendah maka akan berdampak pada kinerja yang menurun yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya karyawan yang memiliki motif bekerja tidak sama dengan karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi. Seorang karyawan mungkin bekerja karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang vital baginya dan bagi keluarganya, sehingga yang dicari adalah imbalan ekstrinsik sebagai motifnya (Dewi dalam Imanni & Witjaksono, 2014). Dengan demikian karyawan tersebut tidak termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Bahkan bisa jadi karyawan tersebut tidak pernah memikirkan karir, sehingga dalam bekerja motivasinya hanya sebatas demi memenuhi kebutuhan lahiriah dan tidak lebih dari itu. Sedangkan yang dibutuhkan organisasi adalah karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi yaitu karyawan yang senantiasa mencintai pekerjaannya.

Sebagai pemicu dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, motivasi karyawan perlu diperhatikan. Menurut Waruwu (2017) menjelaskan bahwa motivasi muncul dari dalam diri manusia tetapi tetap keberadaanya

perlu didorong dan distimulasi oleh adanya unsur lain, dalam hal ini dorongan untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus membina motivasi karyawan melalui proses pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan yang dapat menstimulasi dorongan tertentu pada individu yang bersangkutan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan motivasi karyawan tersebut, pihak manajemen perlu mencermati keinginan karyawan dan berupaya menciptakan kondisi kerja yang representatif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja, berkinerja baik dan unggul (Arifin, 1999 dalam Dewi 2006), yang dalam hal ini tercermin dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan Kermansaravi dkk (2015) yang menyatakan *quality of work life* merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi manusia dan meningkatkan kepuasan kerja. Apabila *quality of work life* yang diberikan kepada karyawan baik, seperti apa yang mereka butuhkan dan mereka harapkan maka akan memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang membahas mengenai *quality of work life* dan motivasi kerja yang telah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Imanni & Witjaksono (2014) juga menyatakan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh positif antara *quality of work life* dengan motivasi kerja menggunakan indikator pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk

berkembang. Dengan kata lain, apabila unsur-unsur *quality of work life* yang diterima karyawan sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka selanjutnya akan membawa implikasi bagi para karyawan, dimana mereka akan merasa aman, merasa puas secara relatif dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang selayaknya manusia, yang pada akhirnya memberikan dorongan motivasi bekerja bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik (Wirawan, 2016).

Perhatian perusahaan mengenai pentingnya kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), memberikan kesadaran bahwa untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat perlu adanya upaya yang dilakukan oleh perusahaan yang bisa mendorong karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dan motivasinya melalui *quality of work life* yang lebih baik. Hal tersebut berlaku juga pada sektor keuangan syariah yang sekarang ini dapat dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Telah banyaknya lembaga keuangan syariah yang semakin banyak dikenal oleh masyarakat menandakan bahwa lembaga keuangan syariah sekarang ini cukup berkembang.

Pada masa sekarang, lembaga keuangan syariah tidak hanya terdiri dari lembaga keuangan besar, tetapi terdapat pula lembaga keuangan mikro syariah. Salah satunya yang paling menonjol adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Perkembangan BPRS dari awal keberadaannya hingga januari 2019 berdasarkan data statistik perbankan syariah (SPS) mencapai 165 (Statistik Perbankan Syariah, 2019).

Keberadaan BPRS yang semakin berkembang pada akhirnya memunculkan persaingan yang semakin ketat dalam industri keuangan syariah yang salah satunya menuntut perusahaan untuk memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas yang memiliki daya saing yang tinggi serta motivasi yang kuat.

BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta (BDW) merupakan salah satu BPRS yang perkembangannya cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari perkembangan yang cukup baik juga dapat dilihat pada posisi aset PT BPRS BDW yang berdasarkan laporan keuangan perbankan mencapai sekitar Rp 130 milyar dan dana pihak ketiga (DPK) mencapai sekitar 115 milyar (<https://www.ojk.go.id/id/>) diakses pada tanggal 5 desember 2019 pukul 22:19 WIB). Berikut ini adalah kondisi BPRS BDW lima tahun terakhir yaitu tahun 2014-2018:

**Tabel 1.1 Data Total Asset BPRS BDW Tahun 2014-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Aset (Milyar Rupiah)</b>
<b>2014</b>	53,90
<b>2015</b>	71,67
<b>2016</b>	96,79
<b>2017</b>	119,48
<b>2018</b>	131,20

Sumber: laporan keuangan OJK 2019

Berdasarkan data di atas, jumlah aset BPRS BDW pada tahun 2014 sebanyak 53,90 M, tahun 2015 sebanyak 71,67 M, tahun 2016 sebanyak 96,79 M, tahun 2017 sebanyak 119,48 M, tahun 2018 sebanyak 131,20 M. Dengan demikian dapat dilihat bahwa aset per tahun BPRS

BDW selalu bertambah setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPRS BDW sudah cukup baik dan berhasil.

Sejalan dengan hal tersebut, walaupun dapat dikatakan sudah berhasil dan cukup baik, persaingan antar lembaga keuangan yang semakin meningkat tetap menuntut pihak manajemen BPRS BDW untuk terus menerus memonitor kinerja karyawan sebagai upaya untuk mengantisipasi agar penurunan kinerja karyawan tidak terjadi, sehingga pihak manajemen BPRS memberikan kesempatan kepada peneliti untuk meneliti mengenai kinerja karyawan yang dalam hal ini dengan memperhatikan motivasi kerjanya dan salah satunya dapat dipicu dari kualitas kehidupan kerja karyawan (*quality of work life*) yang ada di BPRS BDW.

Melalui pendekatan *quality of work life* ini, dimaksudkan agar pihak BPRS secara terus menerus melakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan yang lebih baik lagi kepada karyawan untuk berpartisipasi, memberikan harapan yang baik dan kesejahteraan yang menjanjikan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang meningkat.

Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah karena terdapat hasil penelitian yang berbeda dari penelitian yang ada sebelumnya. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun terdapat hasil

penelitian lain yang menyatakan sebaliknya, bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti merasa penelitian ini harus dilakukan.

Peneliti memilih di PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai obyek penelitian dikarenakan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta merupakan salah satu BPRS yang berprestasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diraihnya beberapa penghargaan dari *infobanknews* sebagai BPRS dengan kinerja keuangan terbaik pada tahun 2012, 2013 dan 2015. Dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel *intervening* pada BPRS PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Peneliti merasa BPRS BDW cukup representatif dijadikan obyek penelitian berkenaan dengan *quality of work life*, motivasi kerja dan kinerja karyawan mengingat belum pernah ada penelitian mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel *intervening* di BPRS tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian ini yang dibagi dalam beberapa bagian. Pertama, *quality of work life* akan menjadi salah satu faktor penentu bagi motivasi kerja karyawan. Dalam perusahaan *quality of work life* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi

kerja karyawan karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dan keinginan serta harapan karyawan di lingkungan tempat mereka bekerja. Kedua, kinerja karyawan dapat ditingkatkan ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan terakhir motivasi kerja sebagai variabel *intervening* (pemediasi) pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan dengan adanya *quality of work life* yang sesuai dengan harapan para pekerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh



antar variabel, serta menguji peran variabel mediasi, yaitu motivasi karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *quality of work life* terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

## **E. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis:**

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna dalam pengembangan teori-teori terutama yang terkait dalam kajian pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, sekaligus memberikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **2. Kegunaan Praktis:**

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan untuk perusahaan mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan untuk melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work*

*life*), sehingga motivasi dan produktivitas karyawan dapat terus menerus ditingkatkan.