

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama yang seyogianya dipelihara dengan baik oleh perusahaan agar menghasilkan manajemen yang efektif dan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Keberhasilan tentunya dapat dicapai jika peraturan dan prosedur saling berhubungan dengan manusia dari suatu organisasi tersebut saling memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.¹

Upaya pencapaian tujuan organisasi yang dibebankan pada sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas dalam organisasi bisnis maupun non bisnis, karena seluruh kegiatan operasionalnya melibatkan sumber daya manusia dari level paling bawah hingga direktur sekalipun. Demi kelancaran suatu organisasi peran sumber daya tersebut sangat diperlukan sehingga dalam pengelolaannya mempunyai bagian tersendiri yaitu manajemen sumber daya manusia atau bagian personalia termasuk didalamnya bertanggungjawab dalam proses pemilihan siapa saja yang pantas memiliki kualifikasi seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.²

¹ B. Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, Pekanbaru: Unri Press, 2004, h. 2.

² Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005. h. 193-194.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berkelanjutan, dimana para karyawan yang telah bergabung diberikan perhatian khusus mengenai penempatan posisi pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan bakat seseorang.³ Salah satu upaya pencocokan pengetahuan, keterampilan dan keahlian tersebut dengan cara memberikan pelatihan yang sudah diprogramkan khusus dari perusahaan guna memaksimalkan potensi yang terdapat pada karyawan.

Karyawan yang telah bekerja tentu mempunyai target dan tujuan salah satunya adalah mewujudkan rencana karirnya. Perusahaan bertanggungjawab atas kelangsungan karir karyawan sehingga dalam hal tersebut perusahaan juga terus melakukan upaya untuk memelihara produktivitas, efektifitas dan efisiensi, upaya yang dilakukan perusahaan untuk memastikan karyawan memelihara kualifikasinya sesuai perencanaan strategis perusahaan.⁴ Tidak terkecuali pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya pun juga memiliki bagian personalia yang bertanggungjawab mendukung proses pengelolaan karyawannya tentunya atas persetujuan atasan termasuk proses pengembangan karir karyawan tersebut.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada salah satu karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya pada tahun 2013 lalu dan dikonfirmasi kembali pada tahun 2015, peneliti menemukan pernyataan bahwa kenaikan jabatan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan minat karyawan. Akhirnya karyawan menerima saja karena tidak bisa berbuat apa-apa. Demi

³Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 132.

⁴ Ernie TisnawatiSule dan KurniawanSaefullah, *Pengantar Manajemen*, h. 205.

memelihara karyawan untuk produktivitas, efektifitas dan efesiensi dari bank, kadang mengabaikan keinginan dan minat dari karyawan itu sendiri, seharusnya ini menjadi pertimbangan bagi seluruh perusahaan terutama Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya dalam proses pengembangan karir sehingga karyawan bekerja dengan senang hati dan ikhlas karena tidak merasa terbebani dengan tugas yang kurang diminatinya, karena dengan dikembangkannya karir sesuai bakat dan kemampuan karyawan akan berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan.⁵ Adapun yang tidak diharapkan adalah apabila sudah menerima jabatan tersebut, tetapi merasa tidak nyaman dan terbebani maka bisa saja karyawan akan mundur dari jabatannya dan ingin menempati posisi awalnya, lebih disayangkan lagi hal tersebut bisa saja membuat karyawan kurang loyal pada Bank tersebut dan mengacaukan struktur organisasi perusahaan karena yang seharusnya sudah sesuai, terpaksa harus diatur kembali dan tentunya banyak upaya lagi yang harus dilakukan agar tidak terjadi hal serupa.

Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya diharapkan benar-benar memperhatikan dan mempertimbangkan langkah yang digunakan dalam pengembangan karir karyawannya, sehingga akan terjadi keselarasan antara tujuan perusahaan dan tujuan dari rencana karir karyawan itu sendiri. Optimalisasi dari perusahaan dapat dipertimbangkan melalui motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan penting diperhatikan karena mampu

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009. h. 171.

mendorong karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan kemampuan serta upaya yang dimilikinya demi mencapai rencana karir.

Jika motivasi kerja karyawan rendah, walaupun karyawan memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka karirnya tidak akan berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi sangat diharapkan demi perkembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi dari karyawan yang bekerja karena kebutuhan Bank saja tanpa mempertimbangkan motivasi kerja dari karyawan hal ini bisa saja menyebabkan kurangnya loyalitas dari karyawan itu sendiri terhadap pekerjaannya. Tentu saja pengaruh dari motivasi kerja yang dimiliki karyawan yang berdampak pada pengembangan karir karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya menjadi hal yang menarik untuk diteliti dan diungkapkan agar menjadi bahan evaluasi dan pembelajaran dalam memelihara karyawan sesuai kualifikasi yang diharapkan dan bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG PALANGKA RAYA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terurai diatas rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna sebagai:

1. Tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya.
2. Bahan kontribusi bentuk karya ilmiah untuk mengisi khasanah pengetahuan.
3. Bahan informasi bagi perbankan syariah dalam mempertimbangkan perencanaan karir karyawannya.
4. Bahan pembelajaran guna menambah pengalaman bagi penulis dan pihak yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.

E. Definisi Operasional dan Indikatornya

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan seseorang dimana dia merasa terdorong untuk melakukan kegiatan yang mengarah pencapaian tujuan tertentu.

Indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Motivasi Instrinsik

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri

- 4) Tanggung jawab
- 5) Kemajuan
- 6) Perkembangan
- b. Motivasi Ekstrinsik
 - 1) Kebijakan administrasi perusahaan
 - 2) Hubungan dengan penyelia
 - 3) Gaji
 - 4) Hubungan antar karyawan
 - 5) Kondisi kerja
- 2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan di masa mendatang. Pengembangan karir adalah upaya untuk melaksanakan rencana karir dengan bantuan manajemen perusahaan dalam rangka peningkatan kualitas kerja karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan lainnya.

Indikator pengembangan karir, yaitu:

- a. Prestasi kerja
- b. *Exposure*
- c. Permintaan berhenti
- d. Kesetiaan organisasional
- e. Mentor dan sponsors
- f. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

F. Sistematika Penulisan

Adapun yang menjadi sistematika dalam penelitian ini adalah:

1. Bab I Pendahuluan menguraikan latar belakang masalah yang diteliti. Permasalahan yang sudah tergambarkan dirumuskan dalam rumusan masalah, menjelaskan tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penelitian yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.
2. Bab II Kajian Pustaka terdiri dari: Penelitian Sebelumnya, Deskripsi Teoritik, Kerangka Pikir dan Pertanyaan Penelitian
3. Bab III Metode Penelitian ini terdiri dari Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.
4. Bab IV Pembahasan/Analisis Data dan Pembahasan Data yang meliputi Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan juga berkaitan dengan pengembangan karir karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya serta analisis hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya.
5. Bab V Penutup meliputi kesimpulan dan saran.