

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Pemilihan Judul

Seiring dengan perkembangan perekonomian, berimbas pada banyaknya perusahaan baru bermunculan, baik perusahaan yang menawarkan barang maupun perusahaan yang menawarkan jasa. Fenomena ini berdampak pada persaingan antar perusahaan, baik itu persaingan dalam hal mengenalkan barang atau jasa kepada konsumen, persaingan dalam hal mendapatkan konsumen dan juga persaingan dalam hal mempertahankan konsumen agar tetap menggunakan barang atau jasa yang ditawarkan. Persaingan antar perusahaan ini terjadi karena, untuk mencapai tujuan perusahaan mereka masing-masing. Demi mencapai tujuan tersebut maka, salah satu yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas. Dimana diketahui bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor utama di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, selain faktor mesin-mesin kantor, tempat pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan untuk membantu semua kegiatan perusahaan, baik kegiatan operasionalnya maupun kegiatan pendukung dari perusahaan itu sendiri, agar tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai. Adapun untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan melakukan proses rekrutmen, seleksi dan juga penempatan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka masing-masing, agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat dikerjakan dengan baik.

Salah satu perusahaan di kota Palembang yaitu PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang yang bergerak di bidang perbankan merupakan perusahaan perbankan swasta yang baru di kota Palembang. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan ini membutuhkan karyawan yang berkualitas agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Karyawan inilah yang menentukan keberhasilan dari perusahaan. Dalam melakukan

kegiatan operasionalnya, PT Bank Himpunan Saudara dibantu oleh 40 karyawan. Adapun rincian 40 karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel.1.1**  
**Jumlah Karyawan**  
**PT Bank Himpunan Saudara 1906 TBK, KC Palembang**

NO	Keterangan	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Bank Saudara	22 orang
2.	Karyawan Magang	1 orang
3.	Karyawan <i>outsourcing via Vendor</i>	17 orang
Total		40 orang

Sumber : Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk, KC Palembang, 2014

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah seluruh karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk., KC Palembang adalah 40 orang yang terdiri dari 22 orang karyawan Bank Saudara, 1 orang karyawan magang dan 17 orang karyawan *outsourcing via vendor*. Agar para karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawannya. Motivasi ini juga diberikan agar para karyawan merasa dihargai hasil kerja mereka, dengan hasil kerja yang dihargai pasti mereka akan dapat bekerja dengan baik lagi. Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya, salah satu cara tersebut adalah dengan mengetahui, memahami, dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Bila perusahaan memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh para karyawannya, maka karyawan ini akan merasa puas.

Adapun kebutuhan-kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Dengan perusahaan memenuhi kebutuhan para karyawan ini, karyawan terdorong dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, biasanya perusahaan memotivasi para karyawannya dengan memberikan kompensasi, bonus maupun insentif kepada para karyawannya.

Adapun bentuk motivasi kerja yang telah diberikan oleh PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk, KC Palembang kepada para karyawannya adalah berupa pemberian bonus, insentif yang diberikan khusus kepada karyawan bagian marketing, berbagai tunjangan seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan uang pendidikan anak yang khusus diberikan kepada karyawan tetap Bank Saudara, berbagai asuransi atau jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan dan lain-lain. Selain itu PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk, KC Palembang juga memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bentuk cuti. Motivasi ini diberikan bertujuan agar para karyawannya merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini sehingga mereka pun dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Namun pada kenyataannya, masih ada karyawan yang masih belum merasa termotivasi dalam bekerja di PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk, KC Palembang. Khususnya untuk karyawan marketing yang memang memiliki target tertentu dalam bekerja, mereka dibayang-bayangi akan pencapaian target tersebut dalam bekerja. Selain itu, masih ada karyawan yang merasa tidak adanya interaksi antar karyawan selain urusan pekerjaan dan juga di luar jam kerja. Hal ini tentunya mempengaruhi hubungan antar karyawan tersebut dan juga mempengaruhi motivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Samsudin (2009: 281), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian motivasi menurut Berelson dan Steiner dalam Sunyoto (2013:11), adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa motivasi menjadi tolak ukur atau indikator dari kinerja karyawan. Jika karyawan merasa termotivasi maka kinerja karyawan tersebut akan baik dan ini juga akan berdampak baik bagi kemajuan

perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak termotivasi maka kinerja karyawan tersebut akan kurang baik dan ini juga akan berdampak tidak baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk membahas tentang **“Analisis Motivasi Kerja yang bersumber dari Internal Karyawan Pada PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah motivasi kerja yang bersumber dari internal karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang?

## 1.3. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan di dalam laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada motivasi kerja yang bersumber dari internal karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.

## 1.4. Tujuan dan Manfaat

### 1.4.1. Tujuan Penulisan

Tujuan penulis dalam penulisan laporan ini adalah untuk menjelaskan motivasi kerja karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang.

### 1.4.2. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan laporan ini adalah:

1. Bagi perusahaan adalah sebagai informasi untuk mengetahui tentang motivasi kerja karyawan PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Bagi penulis dapat menambah wawasan utamanya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang.

## 1.5. Metodologi Penelitian

### 1.5.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk, KC Palembang jalan Basuki Rahmat No. 886A Palembang.

### 1.5.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan laporan penelitian ini, antara lain:

#### a. Data Primer

Adalah jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utama. Baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Data primer yang penulis peroleh dari perusahaan yaitu hasil wawancara dengan para pimpinan dan karyawan PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang, dan juga penulis memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk, KC Palembang dalam bentuk kuisisioner.

#### b. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2009:103) data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi. Penulis mengumpulkan data dari berbagai referensi yang telah mengalami proses pengolahan, dan juga mempelajari masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti yang berhubungan dengan masalah yang meliputi manajemen sumber daya manusia.

### 1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data-data yang relevan dengan pokok bahasan, untuk mendapatkannya maka penulis menggunakan metode pengumpulan data yang objektif agar pembahasan lebih mendekati keadaan sebenarnya.

#### 1. Riset Lapangan

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mendatangi langsung ke instansi atau perusahaan. Hal ini dilakukan agar penulis mendapatkan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya. Dimana riset ini dilakukan dengan teknik:

a. Wawancara (*interview*)

Sugiyono (2008:156) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab lisan secara langsung dengan karyawan yang dapat memberikan informasi mengenai data-data yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang.

b. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Sugiyono (2008:156) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penulis mengumpulkan data dengan cara membuat beberapa pertanyaan yang terkait dengan permasalahan dan yang kemudian dibagikan kepada para karyawan PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang agar mendapatkan data-data secara langsung dari responden.

c. Observasi

Sugiyono (2008:156) menyatakan bahwa observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, tetapi obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku

manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Penulis dalam hal ini melakukan observasi dengan cara mengamati tingkah laku karyawan di PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk.

## 2. Riset Kepustakaan

Yaitu dengan mempelajari buku-buku atau referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di instansi atau perusahaan.

### 1.5.4. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian laporan ini adalah karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang yang terdiri dari 40 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian in sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh yaitu “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono:2008). Berdasarkan populasi yang ada sebanyak 40 karyawan maka sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan pula.

#### 3. Skala

Skala yang penulis gunakan pada laporan ini adalah skala Likert.

Skala Likert ini merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset, yang berupa survei. Skala ini juga umum digunakan dalam kuesioner. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert ini, responden biasanya menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pilihan pada skala Likert ini biasanya terdiri atas lima pilihan, dengan format seperti di bawah ini:

**Tabel.1.2.**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono:2008

#### 1.5.5. Metode Analisa Data

##### 1. Deskriptif Kualitatif

Dalam menganalisa data untuk membahas permasalahan yang dihadapi oleh PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Palembang, penulis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Analisis deskriptif adalah penulis menggunakan buku yang terdapat teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas sehingga dapat diambil suatu kesimpulan permasalahan. Selain itu, penulis menggunakan daftar pertanyaan pada wawancara yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

##### 2. Deskriptif Kuantitatif

Yaitu data yang berbentuk angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran yang dapat diproses dengan cara dijumlahkan, dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan dan diperoleh

persentase serta disajikan tetap berupa persentase sehingga di dapat suatu kesimpulan.

Menurut Sudijono (2009:43), untuk menghitung persentase jumlah jawaban digunakan tabel distribusi frekuensi relatif yang menggambarkan persentase jawaban.

$$p = \frac{f}{N} * 100\%$$

f : Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N : *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

P : Angka Persentase

## 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan garis besar mengenai isi laporan ini, sehingga dapat menggambarkan hubungan antar bab dimana masing-masing bab akan dibagi beberapa sub-sub secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis memberikan gambaran umum tentang hal-hal pokok yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Perumusan Masalah
- 1.3. Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian
  - 1.4.1. Tujuan Penelitian
  - 1.4.2. Manfaat Penelitian
- 1.5. Metodologi Penelitian
  - 1.5.1. Ruang Lingkup Penelitian
  - 1.5.2. Jenis dan Sumber Data
  - 1.5.3. Teknik Pengumpulan Data
  - 1.5.4. Populasi dan sampel

1.5.5. Metode Analisa Data

1.6. Sistematika Penulisan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Pengertian Motivasi

2.2. Faktor-faktor Motivasi

2.3. Langkah-langkah Memotivasi

2.4. Tujuan Motivasi

2.5. Pengertian Bank

2.6. Kegiatan-kegiatan Bank

## **BAB III**

### **KEADAAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisikan keadaan umum perusahaan yaitu:

3.1. Sejarah singkat Perusahaan

3.2. Visi dan Misi

3.2.1. Visi Perusahaan

3.2.2. Misi Perusahaan

3.3. Logo Perusahaan

3.4. Produk dan Layanan Perusahaan

3.4.1. Tabungan

3.4.2. Giro & Rekening Koran

3.4.3. Deposito

3.4.4. Kredit dan Pinjaman

3.4.5. Lainnya

3.4.6. Jasa Pelayanan Lainnya

3.5. Struktur Organisasi Perusahaan

3.6. Uraian Tugas dan Wewenang perusahaan

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan membahas masalah yang telah dirumuskan yaitu bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran

5.1. Kesimpulan

5.2. Saran

**DAFTAR PUSTAKA**

**TABEL-TABEL**

**LAMPIRAN**