

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung begitu pesat telah menimbulkan berbagai permasalahan yang sangat kompleks serta memerlukan pemecahan secara profesional. Hal tersebut telah memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap berbagai bidang kehidupan sehingga menuntut untuk menghadapinya. Dalam bidang usaha misalnya, diperlukan berbagai teknologi untuk memecahkan berbagai permasalahan menyangkut kepemimpinan baik yang berkaitan dengan kebijaksanaan, manajemen, pendekatan, strategi, isi maupun sumber-sumber daya manusia atau Manajemen Sumber Daya Insani.

Untuk kepentingan tersebut para pegawai di antaranya pegawai harus senantiasa meningkatkan dan dapat mengelola bidang usahanya secara efektif dan efisien. Namun, maksud tersebut karyawan sering menghadapi berbagai kesulitan jika harus melakukannya sendiri karena berbagai keterbatasan yang dimilikinya. Pada dasarnya semua pegawai memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Oleh karena itu, sangat dirasakan perlunya pembinaan yang berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para pegawai atau personil di suatu bank.

Berkaitan dengan hal di atas, maka pengembangan dan perluasan kerja pegawai terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, termasuk didalamnya di BMT Al-Ishlah merupakan lembaga yang mencoba untuk memajukan ekonomi masyarakat pedesaan, dengan memberi bantuan modal supaya masyarakat betul-betul ada kemajuan di bidang usahanya.

BMT adalah salah satu lembaga yang didirikan di tengah-tengah masyarakat untuk membangkitkan ekonomi masyarakat pedesaan supaya betul-betul maju, namun kemajuannya salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan atau manajer dari lembaga tersebut. Oleh karena itu, sangat perlu ada pembinaan yang terus menerus terhadap para pegawai agar betul-betul ada nilai jual terhadap masyarakat. Dengan pembinaan terus menerus dan sedikit demi sedikit peningkatan kerja para pegawai ditingkatkan, dapat meningkatkan kerja para pegawai maka akan meningkat pula lembaga perbankan yang pada akhirnya bank tersebut sedikit demi sedikit ada kepercayaan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, perlu ada peningkatan kerja pegawai di suatu lembaga perbankan melalui motivasi pimpinan atau manajer agar para pegawai betul-betul optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Kualitas kerja pegawai tergantung pada kepemimpinan lembaga yang tepat akan mampu mempengaruhi dan menggerakkan seluruh pekerja dalam mendukung setiap kegiatan usaha demi meningkatkan kemajuan perusahaan atau perbankan.

Manajer harus pandai mengatur dan bertanggung jawab terhadap kelancaran usahanya di BMT. Manajer bukan kepala kantor yang hanya duduk di

belakang meja menandatangani surat-surat dan mengurus administrasi dalam arti yang sempit. Akan tetapi manajer berperan sebagai pemimpin yang harus memahami keadaan kemajuan bidang usaha yang dipimpinnya, perlengkapan bank dan alat-alat bank, keadaan termasuk semangat kerja pegawai (karyawan), hasil kerja pegawai, serta upaya yang harus dilakukan untuk memperbaiki cara kerja karyawan demi tercapainya peningkatan mutu BMT Al-Ishlah Bobos.

Atas dasar uraian tersebut di atas, dapat dinyatakan bahwa memotivasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan atau manajer dalam rangka meningkatkan mutu bank sangat diperlukan dalam upaya memberi semangat kerja pegawai (karyawan).

Berdasarkan studi lapangan di BMT Al-Ishlah Desa Bobos Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon, manajer telah memotivasi karyawan, namun kerja karyawan masih rendah, kurang semangat, kurang disiplin dan masih ada yang melanggar peraturan BMT Al-Ishlah. Untuk itu penulis mengamati apakah kegiatan manajer dalam memotivasi kerja karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kerja di BMT Al-Ishlah Bobos Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

B. Perumusan Masalah

Dalam perumusan masalah ini penulis membagi ke dalam tiga fase, yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian dalam skripsi ini adalah Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan empirik dengan melakukan studi lapangan.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam skripsi ini adalah ketidakjelasan, yaitu pimpinan atau manajer BMT Al-Ishlah Bobos dan motivasi kerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kerja karyawan yang tinggi akan diimbangi dengan majunya BMT tersebut.

2. Pembatasan Masalah

Menghindari luasnya pokok pembahasan, maka masalahnya dibatasi pada upaya manajer dalam memotivasi kerja karyawan di BMT Al-Ishlah Bobos Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon, karena dengan motivasi yang tinggi terhadap karyawan atau pegawai akan diimbangi dengan semangat kerja yang tinggi dan ini akan mengantarkan kepada kemajuan BMT Al-Ishlah Bobos Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

3. Pertanyaan Penelitian

Berangkat dari masalah ketidakjelasan tersebut di atas, mencoba untuk mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BMT Al-Ishlah Bobos?

- b. Bagaimana tugas manajer dalam memperbaiki kerja karyawan di BMT Al-Ishlah Bobos?
- c. Bagaimana upaya manajer dalam mengatasi hambatan-hambatan apa yang dihadapi karyawan BMT Al-Ishlah Bobos?

C. Tujuan Penelitian

- 1. Untuk mengetahui peran yang dilakukan manajer dalam memotivasi kerja karyawan di BMT Al-Ishlah Bobos.
- 2. Untuk mengetahui tugas manajer dalam memperbaiki hasil kerja karyawan di BMT Al-Ishlah Bobos.
- 3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan manajer dalam mengatasi berbagai hambatan di BMT Al-Ishlah Bobos.

D. Kegunaan Penelitian

- 1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan berguna bagi perkembangan kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

- 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai tolak ukur terhadap **“Kepemimpinan Manajer dalam Memotivasi Kerja Karyawan”**.

- 3. Kegunaan Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di Sekoalh Tinggi Agama Islam Ngeri (STAIN) Cirebon, khususnya Program

Studi Ekonomi Perbankan Islam (EPI) Jurusan Syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

E. Kerangka Pemikiran

Kualitas kerja karyawan adalah keberhasilan karyawan dalam menyelenggarakan proses perencanaan dan pelaksanaan program kerja serta evaluasi hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan *stakeholder* perekonomian. Setiap lembaga perekonomian apabila ingin mendapat tempat dalam hati masyarakat atau nasabah harus dapat mewujudkan bahkan melebihi kepuasan dan keinginan masyarakat. Hal ini sangat bergantung pada kemampuan manajer dalam mengarahkan, mengendalikan dan memelihara kualitas kerja dari para karyawan agar melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan arah dan tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan manajer adalah cara yang dilakukan manajer untuk menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya sehingga berjalan efektif dan efisien. Kepemimpinan manajer yang dikaji dalam penelitian ini adalah kecenderungan kepemimpinan menurut pandangan karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu sarana, suatu instrumen atau alat untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya menaati segala peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, kepemimpinan dipandang sebagai dinamika suatu organisasi yang membuat

orang-orang bergerak, bergiat, berdaya upaya secara “Kesatuan Organisasi” untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ngalim Purwanto, 1990: 26).

Kepemimpinan yang diperagakan oleh manajer dalam memimpin perusahaannya terus menentukan gerak langkah karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kesediaan karyawan untuk mau melaksanakan aturan main (*rule of the game*) yang digariskan oleh manajer tergantung pada sejauh mana para karyawan menemui manajer dengan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Apabila manajer melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan gaya otokratik yang dicirikan oleh penerapan segala tugas dan kebijakan organisasi berpusat pada manajer, maka diperkirakan akan mendapat reaksi negatif dari para karyawan. Di sinilah pentingnya manajer memotivasi karyawan agar melakukan kerja dengan baik tanpa ada tekanan atau sikap negatif terhadap manajer. Dengan memotivasi kerja yang tinggi maka akan diimbangi dengan hasil kerja yang tinggi pada akhirnya perusahaan yang dipimpinnya akan menjadi maju. “Motivasi adalah nilai dan kepercayaan yang ada pada karyawan yang dapat menentukan perlakuan mereka dalam menjalankan tugas yang dipercayakan”. (Daniel W. Osbor Russel A Rothenberg, 2008: 2).

Memperhatikan penjelasan dan rujukan di atas, dapat dinyatakan bahwa kerja karyawan di suatu perusahaan atau lembaga akan dapat maju apabila karyawan itu termotivasi kerja yang baik oleh manajer. Dan upaya menghilangkan sikap negatif karyawan pada pimpinan adalah dengan memotivasi kerja yang tinggi dari pimpinan atau manajer.

F. Metodologi Penelitian

1. Menentukan Sumber Data

a. Sumber Data Teoretik

Data teoretik diperoleh dari sejumlah buku dan literatur lainnya yang ada hubungannya dengan judul skripsi untuk dijadikan sumber rujukan.

b. Sumber Data Empirik

Sumber data empirik diperoleh melalui terjun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data fisik dan data non fisik di BMT Al-Ishlah Bobos.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Jumlah karyawan di BMT Al-Ishlah Bobos Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon ada 7 orang.

b. Sampel

Dari 7 orang tersebut diambil beberapa orang untuk diambil datanya melalui wawancara.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan mengadakan terjun langsung ke lokasi penelitian yaitu di BMT Bobos Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

b. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden, yaitu manajer dan karyawan.

c. Studi Dokumentasi

Teknik studi dokumentasi dilakukan dengan mencatat peristiwa yang sudah terjadi dalam bentuk arsip, seperti struktur organisasi dan karyawan.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskripsi secara kualitatif yang dapat menjelaskan tentang kepemimpinan manajer dalam memotivasi kerja karyawan di BMT Al-Ishlah Bobos Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon.