

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Efektifitas kinerja suatu bank tergantung kepada manajemen organisasi yang dijalankan oleh bank tersebut dan salah satu pihak yang berkompeten menentukan maju mundurnya usaha sebuah bank adalah figure manajer (pimpinan bank), bank sebagai lembaga yang berdiri atas dasar syariat islam, tentunya harus dipimpin oleh seorang manajer yang berjiwa islami, yang di dalam setiap perilakunya senantiasa terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Apabila kinerja seorang manajer sudah sesuai tuntutan syariat islam, maka pada akhirnya baik secara langsung, maupun tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Demikian halnya dengan kondisi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon, seperti pada saat memberikan kepada nasabah bank dan transaksi-transaksi bank lainnya. Untuk mencapai penegakan disiplin dan peningkatan efektifitas, kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon dibutuhkan figure seorang manajer yang dapat memberikan arahan dan motivasi dengan baik.

Paling tidak ada 4 kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang berjiwa islami diantaranya:

1. Mampu menggerakkan motivasi bawahan.

Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja secara giat. Oleh sebab itu, hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan adalah menumbuhkan kesadaran diri pada setiap karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan bukan semata-mata sebuah kewajiban.

2. Mampu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahlian pada bidangnya masing-masing. Seorang pemimpin harus mampu menempatkan seseorang pada bidangnya, jangan sampai salah tempat. Jika seseorang mengerjakan sesuatu sesuai dengan bidangnya, maka ia akan melihat pekerjaan tersebut bukan semata-mata sebagai kewajiban bagi dirinya melainkan sebuah kebutuhan.

3. Mampu memberikan penghargaan.

Jika seseorang mengerjakan tugasnya dengan baik, seorang pemimpin harus dapat memberikan penghargaan (*reward*) yang bisa berbentuk materi, pujian atau apa saja yang mampu meningkatkan semangat dan motivasi bawahan dalam bekerja.

Demikian pula terhadap orang yang tidak melakukan tugas, maka seorang manajer harus mampu memberikan hukuman atau sangsi (*punishment*), seperti teguran (baik secara lisan maupun tertulis), bahkan sampai kepada hukuman terberat sekalipun seperti dengan dilakukannya pemecatan kepada yang melakukan kesalahan fatal.

4. Mampu memberikan contoh yang baik.

Jika seorang pemimpin meminta bawahannya untuk dapat hadir tepat waktu, maka ia pun harus melaksanakannya pula, karena tidak akan efektif jika seorang pemimpin menyuruh sesuatu tetapi ia sendiri tidak melakukannya.

Keempat kemampuan manajer/pemimpin di atas adalah faktor yang sangat penting bahkan akan menentukan gerak langkah sebuah organisasi. Pimpinan memainkan peran yang signifikan dalam tugas mengarahkan karyawan melalui motivasi bekerja, agar semua karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, ikhlas dan bertanggung jawab. Secara teoritis dalam motivasi, dapat berpengaruh terhadap tingkat efektifitas kerja karyawan yang di dalamnya termasuk peningkatan etos kerja, kemampuan disiplin, pengabdian dan kualitas para karyawan di dalam melakukan tugas dan pekerjaannya masing-masing<sup>1</sup>.

Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon terdapat 30 karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, diantaranya: lulusan dari SMK, MAN dan SMA, tetapi kebanyakannya lulusan dari SMA. Pada dasarnya Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon telah bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tentang karyawan.

---

<sup>1</sup> Tanjung Hendri dan Didin Hafifudin, *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003) hlm. 16-17

Namun, dalam melaksanakan pelayanan kepada nasabah maupun pekerja rutin lainnya, karyawan belum sepenuhnya memiliki efektifitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, melalui penelitian ini peneliti ingin mengkaji seberapa besar "Motivasi Berpengaruh Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Karyawan atau tidak".

## **B. Perumusan Masalah**

Dalam perumusan masalah ini akan dibagi ke dalam tiga bagian pokok, yaitu sebagai berikut:

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Wilayah penelitian, adapun wilayah penelitian skripsi ini adalah Manajemen Sumberdaya Insani.
- b. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan sosiologi.
- c. Jenis masalah, jenis masalah dalam penelitian ini adalah kesenjangan antara konsep motivasi dalam pengertian yang ideal dengan kenyataan yang terjadi di Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

### **2. Pembatasan Masalah**

Dalam pelaksanaan penelitian ini agar tidak terlalu luas permasalahannya, maka penulis membatasi dalam bentuk analisis mengenai "pengaruh motivasi terhadap peningkatan efektifitas kerja karyawan".

### **3. Pertanyaan Penelitian**

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon?
- b. Bagaimana efektifitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon ?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan efektifitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon ?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah adalah:

- a. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai pelaksanaan motivasi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon
- b. Untuk mengetahui efektifitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap peningkatan efektifitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna:

- a. Bagi penulis sendiri khususnya dalam rangka menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen (perbankan syariah), sehingga dapat diaplikasikan seandainya nanti terjun ke masyarakat.

- b. Bagi Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan pertimbangan, terutama tentang pentingnya pelaksanaan motivasi terhadap karyawan.
- c. Bagi Akademik, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Insani.