

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memiliki prospek keuangan syariah di tanah air, yang dalam waktu lebih dari satu dekade telah menunjukkan respon positif, tentu merupakan suatu prestasi gemilang bagi pengaplikasian ekonomi berbasis sistem syariah/ Islam. Perkembangan usaha keuangan syariah tersebut tentu memiliki kunci suksesnya. Diantaranya dengan kualitas layanan dari pelaku ekonomi syariah. Dapat kita bayangkan jika ekonomi syariah yang di Indonesia baru beberapa tahun hadir memiliki kualitas sumber daya yang kurang optimal, tentunya tidak akan mudah mencapai kesuksesan.

Abu Sin, Merumuskan empat hal yang menjadi acuan bagi penerapan manajemen Islam¹.

Pertama, Manajemen Islam harus didasari nilai-nilai akhlak Islam. Etika bisnis Islam yang ditawarkan Salafy dan salam berlaku Universal tanpa mengenal ras dan agama. Boleh saja berbisnis dengan label Islam dengan segala atributnya, tapi jika nilai-nilai dan akhlak berbisnis ditinggalkan, Cepat atau lambat bisnisnya akan hancur.

Kedua, Kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhnya kebutuhan dasar pekerja. Menjadi suatu kezholiman bila perusahaan memanipulasi semangat seorang pekerja atau karyawan dengan menangguk haknya, kemudian

¹Adiwarnan A. Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Cetakatan I, (Jakarta; Gema Insani Pres, 2003), Hal. 171

menghiburnya dengan pahala yang besar. Urusan pahala, Allah yang mengatur. Urusan kompensasi ekonomis, perusahaanlah yang berkewajiban memenuhinya.

Ketiga, Faktor kemanusiaan dan spiritual sama pentingnya dengan kompensasi ekonomis. Pekerja diperlakukan dengan hormat serta diikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Tingkat intelektual dan kematangan psikologis karyawan menjadi tolak ukur partisipasinya. Jika hak-hak ekonomisnya tidak ditangguhkan, pekerja akan mampu dan mau melakukan tugasnya jauh melebihi kewajibannya.

Keempat, Sistem dan struktur organisasi sama pentingnya. Keakraban atasan dan bawahan dalam lingkungan ukhuwah Islamiah, bukan berarti menghilangkan otoritas formal dan kepatuhan pada atasan selama itu tidak bersangkutan dosa.

Secara teoritis, Keunggulan lembaga keuangan Islam terletak pada sistem yang berdasar pada prinsip bagi hasil dan berbagi risiko antara kedua belah pihak yang terlibat akad. Sistem ini oleh para ulama diyakini sebagai jalan keluar untuk menghindari praktek bunga berbunga (*rent*)².

Efektifitas kinerja suatu lembaga keuangan syariah tergantung kepada manajemen organisasi yang dijalankan oleh lembaga tersebut, dan salah satu pihak yang mampu menentukan maju mundurnya usaha suatu lembaga keuangan syariah adalah sosok seorang manajer/ pimpinan. Tentunya manajer tersebut harus yang berjiwa Islami, yang dalam setiap perilakunya senantiasa mengedepankan

² M. Syafi'I Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Menuju Praktik*, Cetakan I, (Jakarta; Gema Insani Pres, 2001), Hal. 137

nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika kinerja seorang manajer/ pimpinan sudah sesuai dengan tuntunan syariat Islam, maka pada akhirnya akan member pengaruh terhadap kinerja bawahan/ karyawannya, baik itu secara langsung maupun tidak.

Untuk mencapai peningkatan kedisiplinan serta peningkatan efektifitas kinerja karyawan KJKS Perambabulan Al-Qomariyah Kabupaten Cirebon, dibutuhkan figure manajemen yang mampu member *support* dan motivasi dengan baik. Didin Hafidhuddin³. Mengemukakan kemampuan yang penting dimiliki oleh seorang manajer yang berjiwa Islami. Diantaranya yaitu:

- a. Mampu menggerakkan motivasi para bawahan. Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang mampu memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja secara giat. Oleh sebab itu, hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada setiap karyawan, bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan bukan semata-mata sebuah kewajiban.
- b. Mampu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahlian pada bidangnya masing-masing. Pimpinan harus mampu menempatkan seseorang pada bidangnya, jangan salah tempat. Jika seseorang mengerjakan sesuatu sesuai dengan bidangnya, maka ia akan melihat pekerjaan tersebut bukan semata-mata sebagai kewajiban pada dirinya, melainkan juga sebagai sebuah kebutuhan.

Kedua kemampuan manajer/ pimpinan di atas adalah faktor penting dalam menentukan jalannya roda organisasi (perusahaan).Pimpinan memainkan peran

³Didin Hafidhuddin dan Hendri tandjung,*manajemen Syariah dalam Praktik*, Cetakan 1 (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal. 16

yang signifikan dalam tugasnya mengarahkan karyawan melalui motivasi kerja, supaya karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, ikhlas, dan bertanggung jawab. Dengan pemberian motivasi, maka akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di dalamnya yang termasuk peningkatan etos kerja, kemampuan, disiplin, pengabdian, dan kualitas para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain itu mengapa beberapa karyawan beberapa karyawan bekerja lebih dari pada karyawan lain, merupakan pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi oleh manajer. Beberapa variabel penting dan menarik telah digunakan untuk menjelaskan perbedaan penampilan antara para karyawan. Misalnya, variabel seperti kemampuan, motivasi, naluri, imbalan instrinsik dan ekstrinsik, tingkat asiprasi, dan latar belakang orang menjelaskan mengapa beberapa karyawan berprestasi baik dan yang lain tidak baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat dan meneliti permasalahan tentang **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KJKS Perambabulan Al-Qomariyah”**.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah ekonomi Islam

b. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan empirik.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Perambabulan Al-Qomariyah.

2. Batasan Penelitian

Agar dalam penulisan ilmiah ini tidak meluas pembahasannya, maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Perambabulan Al-Qomariyah.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana gambaran motivasi karyawan pada KJKS Prambabulan Al-Qomariah?
- b. Bagaimana gambaran prestasi kerja pada KJKS Perambabulan Al-Qomariayah?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan KJKS Perambabulan Al-Qomariyah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui gambaran motivasi karyawan pada KJKS Perambabulan Al-Qomariah.
- b. Untuk mengetahui gambaran prestasi kerja pada KJKS Perambabulan Al-Qomariyah.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian-kajian ilmu ekonomi Islam terutama lembaga perbankan dan keuangan lainnya dalam hal pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang mampu memberikan penjelasan sebagaimana yang diinginkan oleh pembaca yang tertarik pada masalah perbankan syariah.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi KJKS Perambabulan Al-Qomariyah sebagai bahan masukan, pemikiran dan informasi terutama dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

3. Kegunaan Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan untuk memenuhi tugas akademik bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studi Tingkat Sarjana Strata 1 (S1), serta untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE,Sy) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, Jurusan Syariah, program studi Ekonomi Perbankan Islam.

E. Penelitian Terdahulu

Setelah penulis melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui hasil-hasil penelitian terdahulu atau penelitian-penelitian yang pernah dilakukan lembaga-lembaga atau perorangan, yang permasalahnya

sama atau mirip dengan permasalahan yang akan diteliti adanya beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Muhaemin (2008) dengan judul “Pengaruh Training Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al-Ishlah Bobos, Dukupuntang- Cirebon”.⁴ Hasil penelitiannya hubungan antara training motivasi dengan kinerja karyawan pada BMT Al-Ishlah Bobos menunjukkan hubungan yang rendah. Fakta ini dilihat dari perhitungan koefisien determinasi (KP) sebesar 6,05%. Hasil tersebut diindikasikan karena kegiatan training motivasi belum dilakukan secara rutin dan teratur.
2. Siti Nurjalimah (2008) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cirebon”.⁵ Hasil penelitiannya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan bank syariah mandiri Cirebon yang ditunjukkan dengan perolehannya nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 yang termasuk dalam katagori kuat.
3. Yusuf Mustofa (2006) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Penigkatan Efektifitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon”.⁶ Hasil penelitiannya adalah keadaan motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon cukup baik. Hal ini terlihat dari tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang

⁴Muhaemin. *Pengaruh Training Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al-Ishlah Bobos, Dukupuntang- Cirebon*. Cirebon: STAIN. 2008

⁵ Siti Nurjalimah. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cirebon*. Cirebon: STAIN. 2008

⁶ Yusuf Mustofa. *Pengaruh Motivasi Terhadap Penigkatan Efektifitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*. Cirebon: STAIN. 2006

menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

4. Deden Sukmayadi (2008) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BMT Al-Falah Sumber Cirebon”.⁷ Hasil penelitian adalah pemberian kompensasi yang diberikan pihak BMT Al-Falah Sumber Cirebon terhadap karyawannya, terutama besaran kompensasi gaji BMT Al-Falah menerapkan system penggajian dengan system kredit point 1 (satu) mempunyai nilai sebesar 30% dari jumlah gaji pokok dasar yang berlaku pada BMT tersebut.
5. Ati Juliati (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”.⁸ Hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Cirebon. Dan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, diketahui bahwa cakupan permasalahan yang diteliti berbeda, untuk itu peneliti memilih judul penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Dan yang menjadi bahan pertimbangan lain ialah rentan waktu, tempat/lokasi penelitian, dimana penelitian sekarang dilakukan pada KJKS Perambabulan Al-Qomariyah, desa Babadan Cirebon. Dengan

⁷Deden Sukmayadi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BMT Al-Falah Sumber Cirebon*. Cirebon:STAIN. 2008

⁸ Ati Juliati. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon*. Cirebon: IAIN. 2012

itu penulis mengajukan judul: "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KJKS Perambabulan Al-Qomariyah Babadan Cirebon".

F. Kerangka Berfikir

Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak di ddalam dunia bisnis selalu mempunyai tujuan, antara lain keuntungan (laba) dari usahanya, kontinuitas dan perluasan usaha. Sehingga jika didalam perusahaan berupa suatu masalah makan akan dicari alternative pemecahannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indicator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya.Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukannya agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi.

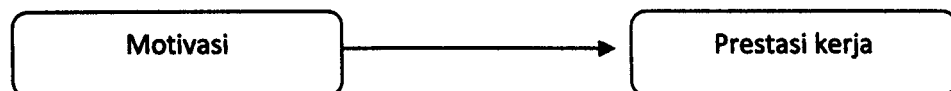
Motivasi dirumuskan seagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedang timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa factor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu.Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya.Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.Untuk itu dibutuhkan karyawan baik bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya.Apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam prestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Gambar 1.1



G. Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh serta hubungan positif antara dua variabel atau lebih perlu dirumuskan suatu hipotesis. Hipotesis pada dasarnya adalah dugaan peneliti tentang hasil yang akan didapat. Dalam penelitian ini penulis memprediksi bahwa Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang positif.

Sejalan dengan kerangka pemikiran diatas maka dapat melakukan penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yaitu: **“Jika motivasi dirasakan memenuhi kebutuhan karyawan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat”**.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II membahas tentang landasan teori yang mengenai pengertian motivasi, jenis-jenis dan alat memotivasi, asas-asas motivasi, model-model motivasi, faktor yang mempengaruhi motivasi, teori motivasi, motivasi dalam pandangan islam. Serta pengertian dari prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, aspek-aspek prestasi kerja, ukuran-ukuran prestasi kerja serta hubungan motivasi dengan prestasi kerja.

Bab III membahas tentang metodologi penelitian meliputi objek penelitian, lokasi dan waktu penelitian, pendekatan dan jenis pendekatan, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel operasional, instrument penelitian, uji validitas dan teknik analisis data.

Bab IV membahas tentang hasil penelitian dan pembahasannya yang meliputi bahasan tentang kondisi objektif dari objek yang diteliti. Serta deskripsi hasil penelitian dari hasil angket yang menggambarkan ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Bab V yaitu penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.