

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menilik prospek usaha keuangan syariah ditinjau air, yang dalam waktu lebih dari 1 dekade telah menunjukkan respon positif tentu merupakan prestasi gemilang bagi pengaplikasian ekonomi berbasis system syariah/Islam. Perkembangan usaha keuangan syariah tersebut tentu memiliki kunci sukses. Diantaranya dengan kualitas layanan, tanpa ada hal tersebut ekonomi syariah yang ada di Indonesia baru beberapa tahun hadir. Memiliki kualitas sumber daya yang kurang optimal, tentunya tidak akan mudah mencapai kesuksesan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.¹ Saat ini, Bank Muamalat Indonesia menjadi market leader dalam industri perbankan syariah dan menjadi benchmark bagi bank syariah lainnya untuk mempertahankan posisi Bank Muamalat Indonesia sebagai market leader maka dibutuhkan

¹Rosidah. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja*. PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur. Universitas Airlangga Surabaya. 2005. Tanpa hlm

sumber daya manusia merupakan suatu aset yang dapat menjalankan fungsi produksi lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan Bank Muamalat Indonesia juga didukung oleh kinerja dari tiap kantor cabang yang berada pada berbagai daerah. Salah satu kantor cabang Bank Muamalat Indonesia berada di Cirebon, yang berdiri pada tahun 2000an. Keberhasilan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya manusia terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar berprestasi dalam pencapaian target Bank Muamalat Indonesia. Sedangkan kondisi persaingan dalam pasar industri perbankan syariah di Cirebon menurut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena setelah berdirinya Bank Muamalat Indonesia, banyak didirikan bank-bank syariah lainnya.

Pada saat ini, kondisi Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon belum menunjukkan hasil yang maksimal. Walaupun dilihat dari kinerja keuangannya mengalami peningkatan. Namun realisasinya, pencapaian tersebut belum mencapai target yang ditetapkan.

Dengan demikian, pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk keberhasilan organisasi. Pengelolaan

sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan dan menggunakan keahlian manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya sangat luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi perilaku para pesertanya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya kewenangan dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai dengan standar dan tolok ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan dan atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja dan prestasi yang harus dicapai serta menilai.

Prestasi seorang karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.²

Prestasi karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dengan terjamin. Guna lebih meningkatkan prestasi karyawan dapat diusahakan dengan memberikan motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para karyawan, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain.

² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV Mustaka Setia, 2010, hlm 186

Karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan produktif.

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mendapatkan hasil yang optimal.³

Banyak hal yang bisa dilakukan pimpinan untuk bisa memotivasi karyawannya, diantaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Abu Sin, yang dikutip oleh Malayu P. Hasibuan dalam buku *Manajemen Sumber Daya Insani* merumuskan empat hal yang menjadi acuan bagi penerapan manajemen islami⁴:

Pertama, manajemen islami harus didasarkan pada nilai-nilai akhlak Islam. Etika bisnis islami yang ditawarkan salafi dan salam berlaku universal tanpa mengenal ras dan agama. Boleh saja berbisnis dengan lebel dan segala atributnya, tapi jika nilai-nilai islami tidak diterapkan maka lama kelamaan bisnis itu akan hancur.

³ Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara, 2009, hlm 141.

⁴ Adiwarmanto A. Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta; Gema Insani Press, 2003, hlm 171.

Kedua, kompetisi ekonomi dan penekanan terpenuhinya, kebutuhan pekerja menjadi suatu kedzaliman bila perusahaan memanipulasi semangat jihad seorang pekerja atau karyawan dengan menanggihkan haknya, kemudian 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 ekonomi. Pekerja diperlakukan dengan hormat serta keikutsertaan dalam pengambilan keputusan. Tingkat intelektual dan kematangan psikologis karyawan menjadi tolak ukur partisipasinya. Jika hak-hak ekonominya tidak ditanggihkan, pekerja tidak akan mampu dan mau melaksanakan tugasnya jauh melebihi kewajibannya.

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

Secara teoritis, keunggulan lembaga keuangan syariah terletak pada prinsip bagi hasil (*loss and profit sharing*) dan berbagi resiko (*risk sharing*) antara kedua belah pihak yang terlibat akad. Sistem ini oleh para ulama

diyakini sebagai jalan keluar untuk menghindari praktek bunga berbunga (*rent*)⁵.

Untuk mencapai peningkatan kedisiplinan serta peningkatan efektifitas kinerja karyawan. Dibutuhkan *figure* manager yang mampu member *support* dan motivasi dengan baik. Didi Hafidhuddin⁶, mengemukakan 4 (empat) kemampuan yang penting dimiliki oleh seorang manajer yang berjiwa Islami, diantaranya yaitu:

- a. Mampu menggerakkan motivasi para bawahan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang mampu memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja secara giat. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri para setiap karyawan, bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan bukan semata-mata kewajiban.
- b. Mampu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahlian pada bidangnya, maka ia akan melihat pekerjaan tersebut bukan semata-mata kewajiban dirinya saja, melainkan sebagai kebutuhan.
- c. Mampu memberikan penghargaan (*reward*). Jika seseorang melaksanakan 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 atau

⁵M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Menuju Praktik*, Jakarta; Gema Insani Press, 2001, hlm, 137.

⁶Didin Hafidhuddin dan Hendri Tandjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta; Gema Insani Prees, 2003, hlm, 16.

karyawan dalam bekerja. Demikian pula terhadap orang yang tidak melaksanakan tugas, maka seorang manajer harus mampu memberikan sanksi / hukuman yang sesuai dengan kesalahannya.

- d. Mampu memberikan contoh yang baik. Jika seorang pemimpin meminta bawahannya untuk dapat hadir tepat waktu, maka ia pun harus mampu melaksanakan pula, karena tidak akan efektif jika seorang pemimpin menyuruh sesuatu tetapi tidak melaksanakannya.

Keempat kemampuan itulah merupakan faktor penting dalam menentukan jalannya roda organisasi perusahaan. Pemimpin memainkan peran yang signifikan dalam tugasnya mengarah karyawan dengan motivasi kerja, supaya karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, ikhlas, dan bertanggung jawab. Dengan memberikan motivasi, maka akan berpengaruh pada prestasi kerja atau kinerja karyawan di dalamnya yang termasuk peningkatan etos kerja, kemampuan, disiplin, pengabdian, dan kualitas para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Bank syariah adalah suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berlebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam.

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Republik Indonesia. Pengakuan secara yuridis dan normatif tercatat dalam Undang-Undang No. 10 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang perbankan, Undang-Undang No. 3

tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 23 tahun 1999 tentang bank Indonesia, Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Selain itu, pengakuan secara yuridis empiris dapat dilihat perbankan syariah tumbuh dan berkembang pada umumnya diseluruh Ibukota Provinsi dan Kabupaten di Indonesia, bahkan bank konvensional dan lembaga keuangan lainnya membuka unit usaha syariah.⁷

PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan bank syariah pertama di Indonesia. Akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesia ditandatangani pada tanggal 1 November 1991. Hingga september 1991, PT Bank Muamalat Indonesia telah memiliki lebih dari 5 outlet yang tersebar di Jakarta.

Saat ini, Bank Muamalat Indonesia menjadi market leader dalam industri perbankan syariah dan menjadi brandcmark bagi bank syariah lainnya untuk mempertahankan posisi Bank Muamalat Indonesia sebagai market leader maka dibutuhkan sumber daya manusia merupakan suatu aset yang dapat menjalankan fungsi produksi lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan Bank Muamalat Indonesia juga didukung oleh kinerja dari tiap kantor cabang yang berada pada berbagai daerah. Salah satu kantor cabang Bank Muamalat Indonesia berada di Cirebon, yang berdiri pada tahun 2000an. Keberhasilan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya sebagai

⁷ Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, Jakarta; Sinar Grafika, 2008, hlm 1-2.

pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya manusia terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar berprestasi dalam pencapaian target Bank Muamalat Indonesia. Sedangkan kondisi persaingan dalam pasar industri perbankan syariah di Cirebon menurut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena setelah berdirinya Bank Muamalat Indonesia, banyak didirikan bank-bank syariah lainnya.

Pada saat ini, kondisi Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon belum menunjukkan hasil yang maksimal. Walaupun dilihat dari kinerja keuangannya mengalami peningkatan. Namun realisasinya, pencapaian tersebut belum mencapai target yang ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BANK MUAMALAT.**

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?

- b. Bagaimana prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
- c. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
- d. Adakah hubungan dan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?

2. Pembatasan masalah

Agar tidak terlalu luas pembahasannya, penulis membatasi masalah penelitian ini mengenai motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

3. Pertanyaan Penelitian

- 1) Bagaimanakah gambaran motivasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
- 2) Bagaimana gambaran prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
- 3) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
- 4) Adakah hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sumber daya manusia Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon dalam hal motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Yang nantinya diharapkan mampu dijadikan bahan pertimbangan peningkatan kualitas karyawan.

- Adapun kegunaan penelitiannya adalah

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian lembaga keuangan. Khususnya yang berbasiskan syariah, yang merupakan salah satu lembaga intermeditasi keuangan dengan pola bagi hasil.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat berguna untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. (Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon).

3. Kegunaan Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di IAIN Syekh Nurjati Cirebon khususnya program Studi Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syari'ah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kebijakan institut dan dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

D. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab. Dengan maksud dapat memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun pembahasannya terdiri dari

BABI berisi pendahuluan. Dalam hal ini penulis menguraikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BABII berisi Landasan Teori, dalam bab ini diuraikan membahas mengenai Teori-teori yang melandasi Permasalahan, kerangka teori, kerangka pemikiran, kerangka konseptual, hipotesis dan penelitian terdahulu .

BAB III ini berisi metode penelitian, menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, operasional variabel Penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan, mengemukakan tentang Hasil Penelitian, Pembahasan Hasil Penelitian dan analisis ekonomi.

BAB V Penutup berisi Kesimpulan dan Saran.