

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekonomi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia. Sistem ekonomi Islam adalah ekonomi yang berdasarkan kepada ketuhanan, dengan demikian sistem ini bertitik tolak dari Allah, bertujuan akhir kepada Allah, dan menggunakan sarana yang tidak lepas dari syariat Allah. Semua aktifitas ekonomi seperti : produksi, distribusi, konsumsi, ekspor-impor dan perdagangan, seharusnya bertitik tolak dari prinsip ketuhanan dan bertujuan akhir untuk mencari keridhoan Allah. Salah satu aspek penting yang mendukung kegiatan ekonomi adalah adanya lembaga atau badan usaha yang bergerak di bidang keuangan dengan memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang, yaitu bank.

Sudah cukup lama umat Islam di Indonesia menginginkan sistem perekonomian yang berbasis nilai-nilai dan prinsip syariah untuk diterapkan dalam segenap aspek kehidupan bisnis dan transaksi umat. Hal ini didasari oleh suatu kesadaran untuk menerapkan syariat Islam secara utuh dan total sesuai dengan perintah Allah, dan salah satu aplikasi penerapan syariat Islam yaitu adanya keinginan umat Islam di Indonesia untuk mendirikan sebuah lembaga keuangan Islam (bank syariah) yang menghilangkan bunga uang/riba.

Penantian panjang ini berakhir manakala pada tanggal 1 November 1991 berdiri PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai bank syariah pertama di Indonesia (Syafi'i Antonio, 2001 : 25). Perkembangan perbankan syariah pada masa reformasi semakin pesat, apalagi ketika pemerintah mengeluarkan UU. No. 10. Tahun 1998 tentang landasan hukum dan jenis usaha yang dapat dioperasikan oleh perbankan syariah serta petunjuk bagi bank konvensional yang ingin membuka atau mengkonversikan diri menjadi bank syariah.

Secara teoritis, keunggulan perbankan syariah terletak pada sistem yang berdasarkan kepada prinsip bagi hasil (*profit and lost sharing*) dan berbagi resiko (*risk sharing*) antara kedua pihak yang terlibat akad. Sistem ini diyakini oleh para ulama sebagai jalan keluar untuk menghindari penerimaan dan pembayaran bunga (*riba*). Bank pada hakekatnya adalah lembaga intermediasi yang menjadi perantara antara para penabung dan investor. Dengan penabung, bank bertindak sebagai pengelola (*mudharib*), sedangkan penabung bertindak sebagai penyandang dana (*shahibul maal*). (Syafi'i Antonio, 2001 : 137).

Efektivitas 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 figur manajer (pimpinan bank). Bank Islam 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 dengan tuntunan syariat Islam, maka

pada akhirnya baik secara langsung ataupun tidak akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan/karyawannya.

Demikian halnya dengan kondisi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon, seperti pada saat memberikan pelayanan kepada nasabah bank dan transaksi-transaksi perbankan lainnya. Untuk mencapai penegakan disiplin dan peningkatan efektivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon dibutuhkan figur seorang manajer yang dapat memberikan arahan dan motivasi dengan baik. Paling tidak ada 4 kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang berjiwa Islami (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003 : 16-17), diantaranya :

- a. Mampu menggerakkan motivasi para 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.

- b. 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.

- 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 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.

- d. 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 peranan yang signifikan dalam tugas mengarahkan karyawan melalui motivasi bekerja, agar semua karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, ikhlas dan bertanggung jawab. Dengan adanya pemberian motivasi, maka akan berpengaruh terhadap tingkat efektifitas kerja karyawan yang didalamnya termasuk peningkatan etos kerja, kemampuan, disiplin, pengabdian dan kualitas para karyawan didalam melakukan tugas dan pekerjaannya masing-masing.

Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon terdapat 30 karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Pada dasarnya karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon telah bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tentang kekaryawanan. Namun, dalam melaksanakan pelayanan kepada nasabah maupun pekerjaan rutin kantor lainnya karyawan masih belum sepenuhnya memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, melalui penelitian ini peneliti ingin mengkaji apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas 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 sosiologis.
- 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 analisa mengenai “pengaruh motivasi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan”.

3. Pertanyaan Penelitian

- a Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon ?
- b Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon ?
- c Sejauhmana pengaruh motivasi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

- a Untuk memperoleh data dan informasi mengenai pelaksanaan motivasi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.
- b Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.
- c Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh motivasi terhadap peningkatan efektivitas 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, 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.

D. Kerangka Pemikiran

Menurut Pasal 1 undang-undang No 7 tahun 1992 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah “Suatu badan usaha yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat”. Sedangkan dalam konsep ekonomi Islam, istilah bank memiliki konsep tersendiri yaitu bank syariah.

Bank syariah adalah bank yang sistem kerjanya berdasarkan kepada prinsip bagi hasil, atau dengan kata lain bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa lain dalam lalu lintas

pembayaran dan peredaran uang yang operasionalnya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Untuk mendukung kelancaran operasional sebuah bank, maka diperlukan sebuah sistem manajemen yang baik dan profesional.

Diantara fungsi-fungsi yang terdapat dalam manajemen, maka fungsi dan kegiatan motivasi adalah yang tergolong paling erat kaitannya dengan unsur manusia, karena masalah motivasi adalah masalah manusia dengan manajemen. Motivasi perlu dilakukan guna mencapai tujuan organisasi, karenanya seorang manajer tidak dapat bekerja sendiri, karena keberhasilannya ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh orang lain (bawahannya). Pengertian motivasi menurut Sarwoto (1994 : 136) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan secara efisien”.

Adapun pengertian motivasi menurut Siagian (1997 : 128) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah keseluruhan proses motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka dapat bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan efektif”.

Dari pendapat diatas, maka dapat dipahami bahwa motivasi merupakan daya pendorong atau perangsang terhadap bawahan agar dapat bekerja lebih giat dalam melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Agar dapat mencapai disiplin kerja, pelaksanaan motivasi harus memperhatikan azas-azas motivasi. Adapun azas-azas motivasi menurut Hasibuan (2002 : 146), yaitu sebagai berikut :

1. Azas mengikutsertakan
2. Azas komunikasi
3. Azas pengakuan
4. Azas wewenang yang didelegasikan
5. Azas perhatian dan timbal balik

Pemberian motivasi yang dilaksanakan dengan efektif oleh pimpinan organisasi dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja pegawai adalah salah satu tujuan organisasi dan dapat dicapai melalui pelaksanaan pemberian motivasi oleh pimpinan secara efektif, yaitu didasarkan kepada azas-azas motivasi seperti tersebut diatas. Pemberian motivasi kepada bawahan pada dasarnya menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, ikhlas, bertanggung jawab, serta menunjukkan kesetiaan yang kuat terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Seorang manajer mustahil dapat memberikan motivasi yang sama kepada orang yang berbeda, karena faktor-faktor yang mendorong seseorang bekerja amat berbeda dengan faktor yang mendorong orang lain. Hal ini dapat kita lihat bahwa dalam suatu unit kerja, ada karyawan yang selalu bekerja dengan tekun, mempunyai potensi yang tinggi, serta loyal terhadap perusahaan/lembaga. Akan tetapi, disamping itu ada pula karyawan lain yang bersikap malas dalam bekerja.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil atau tujuan melalui orang lain, yaitu bawahan. Sehubungan dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahan atau karyawannya dapat berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal pokok, yaitu : kemampuan dan daya dorong.

Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Daya dorong tersebut seringkali disebut juga sebagai motivasi, sehingga berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi dengan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan anggapan dasar tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : *“Jika pelaksanaan motivasi didasarkan kepada azas-azas motivasi, maka efektivitas kerja karyawan dengan sendirinya akan meningkat”*. Untuk memudahkan pengertian dari hipotesis tersebut di atas, penulis mencoba menjelaskan dengan memberikan definisi operasional sebagai berikut :

1. Motivasi adalah variabel bebas, yaitu sebagai usaha pemberian motivasi, dorongan atau rangsangan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif.
2. Adapun sub variabel bebasnya adalah azas-azas motivasi, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002 : 146), yaitu sebagai berikut : azas mengikutsertakan, azas komunikasi, azas pengakuan, azas wewenang yang didelegasikan, azas perhatian dan timbal balik, ketaatan dalam kehadiran, ketaatan dalam mematuhi jam kerja, ketaatan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

E. Langkah-langkah Penelitian

1. Metode penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti dalam keadaan yang sesuai dengan kondisi pada saat penelitian dilakukan. Data aktual hasil dari penelitian tersebut oleh penulis dikumpulkan, dianalisis, kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

2. Sumber data

- a Untuk data teoritik, penulis dapatkan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- b Jenis data lapangan, yakni data yang diambil berdasarkan penelitian dan pengamatan secara langsung di lokasi, yaitu Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

3. Menetapkan populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2002) yang dikutip oleh Riduwan (2005 : 54), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (1983) yang dikutip oleh Mujahid (2004 : 108), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuh-

tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian.

Sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi (Nana Sudjana dan Ibrahim, 2001 : 85). Sedangkan menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmadi (2004 : 107) Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon yang berjumlah 30 orang. Sehubungan jumlah yang akan diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil semua dari populasi untuk diteliti yang disebut dengan penelitian populasi (Suharsimi Arikunto, 1998 : 120).

4. Teknik pengumpulan data

- a Studi kepustakaan, dilakukan penulis dengan cara mengumpulkan, memilih, dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini. Hal ini dilakukan untuk memperoleh landasan teori yang digunakan sebagai pembanding dalam melaksanakan pembahasan.
- b Observasi, yaitu pengamatan secara langsung untuk memperoleh data umum tentang Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.
- c Wawancara, yaitu metode penelitian dengan cara menanyakan secara langsung kepada responden mengenai data-data dan informasi yang dibutuhkan, yaitu kepada manajer, kepala bagian dan karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

d Angket (quesioner), yang merupakan wujud komunikasi tidak langsung, dalam hal ini penulis mengadakan hubungan dengan subjek yang diteliti dengan daftar pernyataan tertulis atau angket yang diberikan kepada semua pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

5. Teknik analisa data

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Analisis data yang dipergunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari pengukuran langsung maupun angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif yang berasal dari pengukuran indikator.

Jenis skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan analisis statistik uji korelasi dan uji regresi, dengan menggunakan rumus :

a Rumus Koefisien Korelasi Spearman Rank

Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, yaitu antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (efektivitas kerja karyawan). Rumus untuk menghitung koefisien (r) korelasi ini adalah menggunakan rumus koefisien korelasi Spearman Rank, yaitu sebagai berikut :

$$r = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi spearman rank

d_i = Perbedaan urutan nilai x dan y yang bersesuaian

n = Banyaknya subjek

Dari perhitungan tersebut akan dapat diketahui besarnya koefisien r , dan untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuat tidaknya hubungan dari koefisien tersebut, maka dapat berpedoman pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,80 sampai 1,000	Korelasi yang sangat kuat
Antara 0,60 sampai 0,799	Korelasi yang kuat
Antara 0,40 sampai 0,599	Korelasi yang cukup kuat
Antara 0,20 sampai 0,399	Korelasi yang rendah
Antara 0,00 sampai 0,199	Korelasi yang sangat rendah

(Riduwan, 2005: 138).

b Analisa Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi (r^2) yang penggunaannya dinyatakan dalam persen (%), sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui prosentase

pengaruh yang terjadi dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$. Dimana pengambilan keputusan diterima atau ditolaknya dalam analisis ini ditulis sebagai berikut :

$H_0 : r \leq 0$ Artinya pelaksanaan motivasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon.

$H_0 : r \geq 0$ Artinya pelaksanaan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon