B A B I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas–aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing–masing sumber daya ini memberikan kontribusi–kontribusi yang berbeda masing–masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi–fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwanto, 2008). Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Anwar, 2001).

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Al-Qur“an merupakan sumber rujukan utama Islam, setelah itu hadist dan ijtihad ulama. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Allah berfirman dalam QS. Al-Zalzalah (99) : 7-8

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan kebaikan, meskipun seberat zarrah, akan dilihatnya (balasan) kebaikan itu. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan meskipun seberat zarrah, akan dilihatnya (balasan) kejahatan itu”.

Di dalam surat Al-Zalzalah tersebut dijelaskan bahwa dalam bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan Allah SWT maka akan mendapatkan ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan tidak baik juga akan mendapat ganjaran. Menurut Burhanuddin dan Riyanto (2015) Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, oleh karena itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariah.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Menurut Riva'i, (2006) kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi, Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya (Makmuri, 2005).

Masalah yang ada dalam sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi kerana keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Mangkunegara dan Arif (2011) menyebutkan, faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi adalah sebuah perusahaan yang bertujuan untuk peningkatan pengembangan perbankan Syariah, mengembangkan nilai-nilai idealisme usaha dan mengoptimalkan serta meningkatkan fungsi pengawasan dalam mendukung nilai-nilai rohani untuk membangun perbankan Indonesia yang lebih baik. Disamping karyawan mendapatkan kinerja yang baik, pemberian pengawasan terhadap karyawan akan memberikan motivasi kepada karyawan, hal ini akan memberikan dampak yang positif di dalam menjalankan tugas-tugas agar tetap semangat dan terhindar dari penurunan produktivitas kerja karyawan dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut. Hasil kerja yang lebih baik dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas begitu juga pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi. Adapun jumlah pegawai pada lima tahun terakhir dapat dinilai pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi

Tahun	Jumlah pegawai (Orang)
2014	40
2015	40
2016	38
2017	43
2018	40

Sumber : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa perkembangan jumlah pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi periode tahun 2014 – 2018, pada tahun 2014 dan 2015 sebanyak 40 orang, dan pada tahun 2016 menurun menjadi 38 orang dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 43 orang dan 2018 menurun kembali menjadi 40 orang, adanya penurunan pegawai diharapkan kinerja pegawai tetap lebih baik.

Berbagai faktor yang mempengaruhi tujuan organisasi dalam salah satunya motivasi dan disiplin. Adanya motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan disiplin, kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan Motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja dengan meningkatkan kinerja karyawan (Manullang, 2004).

Motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Definisi motivasi dalam perilaku organisasi sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Motivasi kerja islami merupakan niat bekerja dengan mengharapkan ridho Allah. Dorongan ini akan menghasilkan usaha pencarian perilaku tertentu untuk bisa memenuhi kebutuhannya, yang setelah berhasil terpenuhi akan merasa terpuaskan atau bersyukur (Makmuri, 2005).

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : *Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku (Q.S. Adz. Zariyat : 56).*

Berdasarkan tafsir Ibnu Kasir ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada Allah SWT. Pendapat lain mengatakan yakni melainkan agar mereka tunduk dan patuh kepada Allah SWT. Sebab makna „ibadah“ secara bahasa adalah tunduk dan patuh (Maghfiro, 2009).

Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus di kelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Dalam hal ini ada juga yang harus di perhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai Ghozali (2011). Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Sutrisno (2011) Mendefinisikan disiplin sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada didalam diri pegawai yang menyebabkan dapat menyelesaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Adapun bagi karyawan akan

diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Ghozali, 2011). Dalam mengukur kinerja karyawan dengan motivasi dan disiplin kerja melalui tingkat absensi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi yang berkaitan dengan kehadiran pegawai dalam lima tahun terakhir dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Daftar Presensi Pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi
Periode 2014 – 2018

Tahun	Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Pelatihan	Sakit	Izin	Cuti	Telat Masuk	Cepat Masuk	Alfa
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2014	40	242	9.680	12	8	10	3	10	12	4
2015	40	241	9.640	10	9	8	2	12	10	7
2016	38	242	9.196	14	4	4	1	14	12	5
2017	43	241	10.363	15	5	6	3	14	13	8
2018	40	240	9.600	13	3	3	6	25	11	7

Sumber : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa presensi pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi tahun 2014 – 2018 mengalami fluktuatif pada tahun 2014 dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang dengan hari kerja 242 hari, pegawai yang telat masuk 10 dan tanpa keterangan 4, hal ini meningkat pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 40 orang dengan hari kerja 240 hari, pegawai yang telat masuk 25 dan tanpa keterangan 7. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja yang masih rendah dan belum efektif.

Masih rendahnya kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri yang ditunjukkan oleh peningkatan indisipliner hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja islami dan disiplin kerja yang belum optimal, Karena seorang pegawai muslim selayaknya tidak asal bekerja mendapatkan gaji atau sekedar mendapatkan gengsi agar tidak di anggap sebagai pengangguran. Karena kesadaran bekerja secara produktif serta di landasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu kepribadian seorang muslim. Oleh sebab itu, kepribadian seorang muslim harus diperlihatkan sedemikian rupa. Oleh karena itu mensejahterakan pegawai harus lebih diperhatikan sedemikian rupa, sehingga semangat dan totalitas dalam bekerja akan muncul dengan sendirinya. Sejalan dengan itu Bank Syariah Mandiri berhak menuntut semaksimal mungkin kinerja pegawai untuk menciptakan prestasi yang lebih baik. Dan tentu saja perusahaan mengharapkan para pegawai memiliki kinerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Ada banyak hal yang harus di persiapkan oleh semua pihak yang ada di Bank Syariah Mandiri. Selain kesiapan secara fisik berupa sarana dan prasarana serta administrasi, sumber Daya Insaninya, yang nantinya akan menjadikan perusahaan tersebut bertahan dan maju atau justru sebaliknya akan semakin mundur. Rendahnya kinerja pegawai diduga ada penyebabnya, semata-mata bukanlah karena kesalahan para pegawai saja, melainkan diduga karena kurang adanya perhatian dan kepedulian dari para pemimpin, misalnya gaya kepemimpinan yang kurang efektif, hubungan kerja yang kurang komunikatif dan kurang harmonis, kurang adanya kesejahteraan, kurang adanya motivasi, dan kurang adanya kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai. Faktor-faktor ini diduga menjadi sebab rendahnya kinerja pegawai. Absensi

dalam lembaga perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja pegawai yang dapat merugikan perusahaan. Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan. Penurunan kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri juga dapat dilihat dari adanya penurunan kualitas dimana ditunjukkan dengan banyaknya keluhan atau klaim yang disampaikan oleh nasabah.

Dari uraian permasalahan diatas, penulis mencoba suatu penelitian tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja islami dan disiplin terhadap kinerja yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Jambi.**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam suatu organisasi usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain itu melalui adanya tata tertib / peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui oleh anggota organisasi atau instansi. Motivasi dan disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang akan menjadi tujuan perusahaan jika hal tersebut tidak diterapkan.

Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang memprosoot akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Jadi disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentati tata tertib.

Melihat keadaan di lapangan penulis menemukan permasalahan atau kendala mengenai motivasi kerja yang masih belum tercapai sebagai mana mestinya dan kedisiplinan pegawai perbankan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jambi bahwa dalam segi faktor waktu maupun kegiatan atau faktor perbuatan masih sangat belum mencapai sebagai mana mestinya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimana karakteristik karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja islami dan disiplin terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan yang ada dalam penelitian ini yakni :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui karakteristik karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja islami dan disiplin terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah khazanah keilmuan di bidang ekonomi islam umumnya, khususnya di bidang keilmuan tentang manajemen sumber daya islami, terkait dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk mengetahui konsep penerapan manajemen sumber daya Islami terkait motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan terhadap kinerja karyawan dan suatu saat bisa menerapkannya di dunia kerja.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan berguna bagi kalangan pelajar, mahasiswa, akademisi lainnya dan terutama para pelaku ekonomi syariah.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan informasi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan penerapan manajemen sumber daya islami terkait dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam penetapan kebijakan.