

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah Negara yang berpenduduk muslim terbesar di dunia. Mayoritas penduduk yang beragama Islam menjadikan Indonesia sebagai pasar yang potensial dalam pengembangan keuangan syariah dan merupakan solusi bagi umat Islam untuk meninggalkan riba yang merajalela saat ini.

Riba merupakan hal yang dilarang keras dalam Islam, dan Allah serta Rasul-Nya akan memerangi orang-orang yang tidak meninggalkan riba. Allah berfirman pada Q.S. Al-Baqarah/ 2: 278-279:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٢٧٨﴾
فَإِن لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِن تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ
لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa Riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman. Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.¹

Rasulullah menegaskan kembali kepada para pelaku riba bahwa Allah swt. akan melaknat kepada semua pihak yang terlibat dengan riba. Rasulullah bersabda:

¹Al-Qur'an, 2: 278-279

لَعَنَ اللَّهُ أَكِلَ الرِّبَا وَمُؤَكِّلَهُ وَشَاهِدَيْهِ وَكَاتِبَهُ (رواه مسلم)

“Allah melaknat orang yang memakan riba, yang memberi makan dengannya, kedua saksinya, dan penulisnya, lalu beliau bersabda,”mereka semua itu adalah sama”. (HR.Muslim).

Kemudian muncullah inisiatif untuk mengembangkan lembaga keuangan yang berlandaskan syariah di Indonesia yang diawali pada periode 1980-an, melalui diskusi bank syariah sebagai pilar ekonomi Islam. Prakarsa untuk mendirikan bank syariah di Indonesia dilakukan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18 sampai 20 Agustus 1990.

Hasil prakarsa yang dilakukan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), yaitu dibentuknya PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang akte pendiriannya ditandatangani pada tanggal 1 November 1991, dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 seiring dengan bergulirnya reformasi dibidang perbankan yang ditandai dengan lahirnya Undang Undang Nomor 7 Tahun 1992.

Perkembangan selanjutnya berdirinya bank syariah milik pemerintah seperti Bank Syariah Mandiri (BSM). Kemudian berdirinya bank syariah sebagai cabang dari bank konvensional yang sudah ada seperti bank BNI, bank BRI, bank Bukopin, dan bank-bank syariah lainnya.²

Adapun perkembangan pada aset Perbankan syariah di Indonesia mengalami kemajuan yang cukup pesat terbukti pada akhir tahun 2014 aset sebesar Rp 204,961

²Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 188-189.

miliar rupiah mengalami peningkatan pada tahun 2015 sebesar Rp 213,423 miliar rupiah.³

Tentunya hal ini tidak terlepas dari kinerja para karyawan bank syariah yang berkualitas dan turut memajukan fungsi dalam pertumbuhan bisnis perbankan tersebut. Hal ini berkaitan dengan pernyataan Agustianto Mingka sebagai Ketua Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia (IAEI) bahwa “SDM perbankan syariah yang berkualitas adalah suatu kekuatan yang dapat mendorong pertumbuhan bisnis perbankan syariah”.⁴

Perbankan syariah sebagai satu unit organisasi yang didalamnya terdapat berbagai unit aktifitas yang melibatkan banyak orang dan sumber daya lainnya, oleh karena itu diperlukan penanganan manajemen yang cukup efektif dan efisien dari seorang pemimpin perbankan. Implementasi dari berbagai fungsi pemimpin perbankan untuk mencapai tujuan organisasi harus disesuaikan dengan kemampuan dan tujuan perbankan. Pelaku kegiatan utama perbankan yang mempunyai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perbankan tersebut yakni karyawan di perbankan.

Namun dilihat dari faktanya sekarang, banyak para karyawan yang mengalami stress kerja bahkan memutuskan untuk mundur karena tertekan atas tugas-tugas yang diberikan. Sehingga ia diharuskan untuk terus berinovasi agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia kerja. Kemudian apa yang terjadi bila mereka merasa

³Otoritas Jasa Keuangan, *Statistik Perbankan syariah* (Jakarta, 2016). <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Default.aspx> (26 April 2017)

⁴Paulus Yoga, *Tantangan Perbankan Syariah di 2016* (Infobanknews.com). <http://infobanknews.com/tantangan-perbankan-syariah-di-2016/> (2 Juli 2016).

bosan bahkan putus asa atas pekerjaannya, tentu kinerja mereka akan menurun, dan secara otomatis produktivitas karyawanpun menurun.

Oleh karena itu bank syariah perlu memperhatikan faktor yang bisa membantu meningkatkan kembali kinerja karyawan yang mulai menurun. Salah satunya yakni memperhatikan faktor yang menjadi pemicu peningkatan kinerja dengan memberikan rasa semangat kerja karyawan berupa motivasi yang akan membuat karyawan merasakan kenyamanan, kebahagiaan, mampu berfikir secara riil dan mampu menghadapi tantangan.

Selain itu faktor lainnya yakni menanamkan nilai spiritual yang menjadi kekuatan agar lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, dan lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap positif dan terhindar dari prasangka negatif (stereotip). Dalam penelitian Claude Steele mengemukakan tentang bahayanya berprasangka negatif (stereotip) yakni “Walaupun mereka mempunyai potensi untuk berprestasi dengan baik, kecemasan yang dipicu oleh informasi stereotip terbukti dapat merusak kinerja mereka”.⁵

Pada penelitian yang penulis lakukan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, kinerja para karyawan memang terlihat baik dan rapi. Kinerja mereka cukup bagus dan disertai kerjasama team yang memang bisa berpengaruh terhadap kelancaran tugasnya.

⁵Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence* (New York: Bantam Bos, 1999), hlm. 185.

Mereka ada yang berlatar belakang pendidikan dari ekonomi, ada juga yang bukan berlatar pendidikan ekonomi. Namun, mereka dapat melaksanakan tugasnya masing-masing. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagi penulis berkaitan dengan motivasi kerja yang diberikan oleh bank BNI syariah sehingga karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja akhir mereka yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja mereka pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Disamping itu, penanaman *spiritual quotient* juga dibutuhkan dalam melaksanakan setiap tugas yang diperintahkan. *Spiritual quotient* juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim yang bekerja di bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

Toto Tasmara mengemukakan bahwa makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh mengerahkan aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang baik. Oleh karenanya pribadi karyawan muslim akan mencurahkan segenap potensi yang dimilikinya agar menghasilkan kinerja yang tinggi.

Namun perlu disadari bahwa adakalanya seorang karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya, dan bahkan ingin beralih profesi dikarenakan adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi atau rendahnya nilai spiritual pada diri karyawan sehingga cenderung melakukan hal yang negatif. Hal ini tentunya membuat penulis ingin meneliti mengenai motivasi kerja dan *spiritual quotient* bagi karyawan PT.

Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Karena bagaimanapun, karyawan adalah bagian yang tak terpisahkan dari suksesnya PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin dalam menarik nasabah untuk bekerjasama.

Wacana konseptual perlu diuji, sehingga terbukti kebenarannya pada tataran empirik. Berkenaan dengan hal ini penulis ingin mengangkat persoalan mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?
2. Apakah ada pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?
3. Apakah motivasi kerja dan *spiritual quotient* bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Mengetahui pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Sebagai khazanah teori tentang motivasi kerja, *spiritual quotient*, dan kinerja karyawan dalam kehidupan.
- b. Untuk menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya hal-hal yang yang menjadi substansi ekstensi dalam kajian ilmu perbankan.

2. Secara Praktis

- a. Memberikan manfaat dan menjadikan bahan evaluasi bagi pihak perbankan maupun masyarakat.
- b. Bahan pertimbangan oleh pihak bank syariah dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi karyawannya.
- c. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini dari sudut pandang yang berbeda.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam mengartikan judul yang akan diteliti, maka perlu adanya batasan istilah dan penegasan judul penelitian sebagai berikut:

Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁶ Motivasi kerja dalam skripsi ini adalah sebagai dorongan atau tenaga karyawan bank untuk menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan bank BNI syariah Banjarmasin. Dimensi motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan aktualisasi diri. Teori ini berdasarkan pada faktor kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan oleh karyawan bank sehingga, dapat mendorong semangat kerja karyawan tersebut.

Spiritual Qoutient adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif.⁷ *Spiritual quotient* dalam skripsi ini adalah kemampuan karyawan bank BNI syariah untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan dalam bekerja, serta berprinsip hanya karena Allah.

⁶Hadari Nawawi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1997), hlm. 48.

⁷Wikipedia, *Kecerdasan Spiritual*. https://id.m.wikipedia.org/wiki/kecerdasan_spiritual (25 Oktober 2015).

Dimensi *spiritual quotient* meliputi sudut pandang spiritual keagamaan, relasi sosial keagamaan dan etika sosial. SQ adalah kemampuan tertinggi yang dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif yang dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perbankan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁸ Kinerja dalam skripsi ini adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh karyawan di bank BNI syariah dalam mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan instansi tersebut. Dimensinya meliputi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin adalah lembaga perbankan yang berbasis syariah di Indonesia yang beralamat di Jalan Ahmad Yani, km 4,5, No.385, Banjarmasin.

F. Kerangka Pemikiran

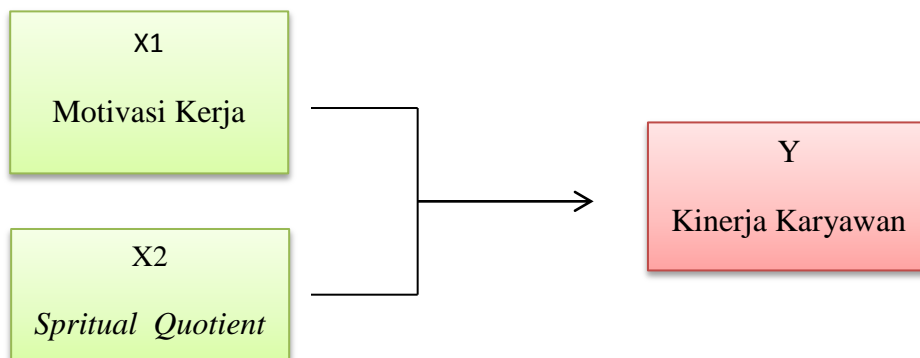
Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dianggap memiliki pengaruh. Variabel bebas yang disebut juga variabel X adalah motivasi kerja dan *spiritual*

⁸Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 2.

quotient dan variabel terikat (dependent) atau variabel Y adalah kinerja karyawan.

Maka berikut gambaran bagan pengaruh antara variabel X dan Y:

Gambar 1.1. Bagan Pengaruh antara variabel X dan Y



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁹ Hipotesis akan ditolak jika ternyata salah dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja dan *spritual quotient* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Berdasarkan pada rumusan di atas maka hipotesisnya adalah:

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 110.

1. H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 H_a = ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan *spritual quotient* (X1) terhadap kinerja karyawan (X2).
 H_a = ada pengaruh yang signifikan *spritual quotient* (X2) terhadap kinerja karyawan (X2).
3. H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan *spritual quotient* (X1) terhadap kinerja karyawan (X2).
 H_a = ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan *spritual quotient* (X2) terhadap kinerja karyawan (X2).

H. Asumsi Penelitian

Adapun asumsi dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja perlu dimiliki oleh setiap individu, dengan motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan seseorang meningkatkan kualitas kinerja yang baik.
2. *Spritual quotient* perlu dimiliki oleh setiap individu, dengan *spritual quotient* yang tinggi akan memungkinkan individu mampu meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

3. Kinerja dapat ditingkatkan oleh setiap individu. Upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut dapat didukung oleh motivasi kerja dan *spiritual quotient*.

I. Kajian Pustaka

Untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang ada, maka diperlukan kajian pustaka dari penelitian yang terdahulu yakni:

Penelitian oleh Novita Harini (1402531384), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin tahun 2014, dengan judul *Hubungan Adversity Quotient dengan Spiritual Quotient Terhadap Manajemen Stres Kerja Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah*. Dalam penelitian ini mengemukakan tentang korelasi antara *adversity quotient* dengan *spiritual quotient* terhadap manajemen stress kerja pada guru madrasah ibtidaiyah, dan hasilnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *spiritual quotient* terhadap manajemen stress kerja pada guru madrasah ibtidaiyah.¹⁰

Penelitian oleh Eka Damayanti (1101160190), Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin tahun 2015, dengan judul *Pengaruh Penelitian Kinerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin*. Dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh

¹⁰Novita Harini, " Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Spiritual Quotient* Terhadap Manajemen Stres Kerja Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah"(Fakultas Tarbiyah, Pascasarjana IAIN Antasari, Banjarmasin, 2014), hlm.v.

kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada di dalamnya, diantaranya yaitu sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia yang mumpuni itu harus berprestasi dan mempunyai disiplin yang baik agar dapat menghadapi tantangan kemajuan zaman yang semakin modern.¹¹

Penelitian oleh Anton Pajar Hidayat, Jurusan Pendidikan, Fakultas Tarbiyah, UMS, Surakarta 2007, dengan judul *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Motivasi Belajar Melalui Optimisme Masa Depan pada Siswa SMPN 2 Jenawi*. Dalam penelitian ini membahas tentang hubungan antara kecerdasan spiritual dengan motivasi belajar melalui optimis dan hasil dari penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan motivasi belajar.¹²

Penelitian oleh Khairi Wardi, Fakultas Psikologi , UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2010, dengan judul *Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Motivasi Berprestasi pada Santri Pondok Pesantren Al-asma'ul Husna Tanak Beak Barat Lombok Tengah*. Penelitian ini membahas tentang hubungan kecerdasan spiritual pada santri Pondok Pesantren Al-Asma'ul Husna Tanak Beak Barat Lombok

¹¹Eka Damayanti,"Pengaruh Penelitian Kinerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin"(Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari, Banjarmasin, 2015), hlm.v.

¹²Anton Pajar Hidayat," Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Motivasi Belajar Melalui Optimisme Masa Depan pada Siswa SMPN 2 Jenawi"(Fakultas Tarbiyah, UMS, Surakarta, 2007), hlm. 98-99.

Tengah dengan Motivasi Berprestasi, dan dari hasil penelitiannya terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan motivasi berprestasi.¹³

Berkaitan dengan di atas, peneliti akan mengangkat mengenai *Pengaruh Motivasi Kerja dan Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin*. Judul yang diteliti sangat berbeda, peneliti lebih menekankan pengaruh motivasi kerja dan *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan, dengan demikian pokok permasalahan dan tempat yang diteliti berbeda antara penelitian yang telah penulis kemukakan di atas dengan persoalan yang akan diteliti.

J. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah uraian skripsi ini, maka penulis membaginya menjadi 5 bab sebagai berikut:

Bab I berupa pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian secara teoritis dan praktis, definisi operasional, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, Asumsi penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab II berupa landasan teori yang memuat landasan teoritis berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yakni kinerja karyawan, motivasi kerja, dan *spiritual quotient*.

¹³Khairi Wardi, "Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Motivasi Berprestasi pada Santri Pondok Pesantren Al-asma'ul Husna Tanak Beak Barat Lombok Tengah"(Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2010), hlm. iii.

Bab III berupa metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

Bab IV berupa hasil penelitian yang berisikan data penelitian yang terdiri dari deskripsi tempat penelitian dan karakteristik karyawan, pengujian hipotesis penelitian meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji t, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V berupa penutup yang berisi tentang simpulan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah serta saran-saran.