

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. Sehingga menimbulkan persaingan perusahaan semakin tajam. (Sutrisno, 2017, hal. 7)

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, apalagi dimasa sekarang banyak persaingan bisnis sehingga mengharuskan suatu perusahaan agar lebih efektif, efisien, dan produktif lagi untuk mempertahankan kemajuan perusahaan. Oleh karna itu banyak hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan atau mencapai tujuan tersebut, bukan hanya didukung dari kecanggihan teknologi, sarana yang ada, fasilitas yang lengkap tetapi juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut dipengaruhi terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Faktor sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan didukung dengan adanya semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan, ketika suatu perusahaan meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan tersebut akan mendapatkan banyak keuntungan. Biasanya semangat kerja karyawan dipengaruhi beberapa hal seperti adanya motivasi, kompensasi, penempatan posisi yang sesuai, adanya pelatihan, rasa aman, promosi dan lingkungan kerja. (Sutrisno, 2017, hal. 4)

Sumber daya manusia di suatu perusahaan harus diperhatikan dan dikelola agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan yang diharapkan sesuai tujuan yang diinginkan. Dengan keseimbangan tersebut diharapkan perusahaan dapat berkembang secara produktif, sehingga semua pihak dituntut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan

produktivitas kerja suatu perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan serta lingkungan yang mendukung, karna hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang telah diperoleh dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan melihat hasil kinerja mereka. Dalam islam dianjurkan pada umatnya untuk selalu berproduksi dan berperan dalam setiap aspek kegiatan ekonomi, islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikan hal tersebut sebagian ibadah dan jihat jika diniatkan karena Allah SWT. Sebagaimana dalam firman Allah SWT QS. Al-Mulk// 67:15 berbunyi :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْسُكُوا فِي مَنَاقِبِهَا وَكُلُوا مِنْ
رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Terjemahnya :

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezekinya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Indonesia, 2010, hal. 564)

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman agar dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang

dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Pada hakikatnya perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, yang mana tujuannya untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya dan memaksimalkan output kerja. Dalam meningkatkan produktivitas kerja maka motivasi kerja menjadi peranan yang sangat penting.

Motivasi kerja menjadi permasalahan pada saat ini, kemampuan yang bagus dan terampil belum bisa menjamin produktivitas kerja yang baik. Ketika tenaga kerja dan karyawan sudah memiliki dasar pelatihan dan memiliki motivasi yang baik, maka mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan disiplin, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih efektif dan penggunaan sumber daya manusia lebih efisien. Jadi, ketika suatu perusahaan menginginkan karyawannya dapat bekerja dan berkontribusi baik terhadap perusahaan, maka dengan memberikan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pimpinan perusahaan diharapkan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya tujuannya untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan agar lebih baik lagi. Oleh sebab itu, motivasi suatu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs.Az-Zumar//39:39 berbunyi :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ قَسُوْفٌ تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

Hai hambaku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja pula, maka kelak kamu akan mengetahui. (39, 2009)

Motivasi kerja sangat diperlukan terutama perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dengan kegiatan bank menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai dan handal, motivasi kerja sangat berpengaruh dalam hal peningkatan sumber daya manusia. Terlepas dari perbankan konvensional bank syariah pun sangat memerlukan motivasi kerja dalam hal meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan, kemaslahatan, universalisme (alamiyah), serta tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim, dan obyek yang haram. Saat ini BSI (Bank Syariah Indonesia) merupakan bank syariah terbesar yang dimana tersebar sebanyak 1.120 cabang

diseluruh indonesia. Dengan banyaknya bank syariah di indonesia maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi karakteria lembaga tersebut. Dalam hal memenuhi karakteria motivasi kerja adalah alternatif dalam meningkatkan produktifitas kerja. (Siaglan, 2021, hal. 7)

Menurut Bapak Supiani selaku Branch Manager di Bank Syariah Indonesia kantor cabang Pembantu banjarmasin A.Yani Km.4 dalam hal penghimpunan dan penyaluran dana masyarakat terus meningkat dalam beberapa bulan semenjak penggabungan bank syariah. Tetapi disamping itu Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengolah, mengatur, dan menjalankan kegiatan perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerja, masih sangat perlu adanya pengembangan sumber daya manusia karena belum didukung oleh bekal keterampilan yang memadai serta banyaknya tenaga kerja yang memiliki keterbatasan skill yang bukan sesuai bidangnya dan kurangnya dorongan semangat kepada karyawan sehingga mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja.

Melihat dari permasalahan yang ada, maka penulis disini tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Banjarmasin A.Yani Km.4”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang dapat dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja bentuk-bentuk motivasi kerja yang ada di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Banjarmasin A.Yani Km.4?
2. Bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Banjarmasin A.Yani Km.4?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil uraian rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa saja bentuk motivasi yang ada di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu A.Yani Km.4
2. Untuk mengetahui bagaimana peran motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Banjarmasin A.Yani Km.4

D. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

1. Diharapkan sebagai salah satu bahan acuan dibidang penelitian sejenis dan pengembangan penelitian lebih lanjut
2. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam wawasan keilmuan bagi perkembangan ilmu ekonomi dalam manajemen sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

1. Kegunaan bagi penulis, dapat mengembangkan dan menambah wawasan terkait sumber daya manusia serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah untuk kemudian mencapai pemecahannya.
2. Kegunaan bagi masyarakat, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan pengembangan pengetahuan dan digunakan sebagai perbandingan terkait peranan produktivitas kerja.
3. Kegunaan bagi instansi terkait, diharapkan dapat memberikan masukan serta saran mengenai peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

E. Definisi Operasional

Peneliti mendefinisikan beberapa istilah untuk memudahkan dan kejelasan dalam memahami judul penelitian :

1. Peranan

Menurut kamus besar bahasa indonesia peranan adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa atau bagian yang dimainkan seseorang dalam suatu peristiwa. (Nasional, 2009) Hal yang dimaksud peneliti disini adalah berupa tindakan atau perilaku yang dilaksanakan seseorang menempati suatu posisi atau kedudukan dalam masyarakat atau perusahaan.

2. Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. yang dimaksud peneliti disini adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari hari ini kemarin, dari hari esok lebih baik dari hari ini. (Sisca, 2020, hal. 59) yang dimaksud disini adalah sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

4. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji atau upah. (Lukman, 1997, hal. 150) yang dimaksud peneliti disini karyawan merupakan seseorang yang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut seorang karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensai lainnya.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini sebagai bahan perbandingan, yaitu:

1. Penelitian dari Etika Roswani 2018 mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar dengan judul “*Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*” pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Perbedaan dari penelitian saudara Etika Roswani yaitu lokasi penelitian dan titik fokus pada penelitian ini yaitu pada motivasi berbentuk sebuah penghargaan apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti meneliti secara umum terkait jenis motivasi dan peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian pendekatan kualitatif.

2. Penelitian dari Mia Fauziah 2019 mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari dengan judul *“Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Pt. Ridho Utama Martapura”* pada penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan deskriptif kualitatif. Perbedaan dari penelitian saudari Mia Fauziah yaitu pada lokasi penelitian, lokasi penelitian saudari Mia Fauziah pada PT. Ridho Martapura sedangkan peneliti melakukan penelitian pada bank syariah indonesia kcp banjarmasin.
3. Penelitian dari Rahmad Aidil 2021 mahasiswa jurusan perbankan syariah UIN Antasari Banjarmasin dengan judul *“Manajemen Pengembangan Kualitas Karyawan Dalam Upaya Pengoptimalkan Kinerja (Studi Kasus (BAZNAS) Kabupaten Tanah Bumbu”* pada penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif Kualitatif. Pada penelitian ini terfokus pada pengembangan karyawan dalam pengoptimalan kinerja di Baznas tanah bumbu. Perbedaan penelitian ini saudara Rahmad Aidil terfokus pada pengembangan dan pengoptimalan sedangkan peneliti terfokus pada peranan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan perbedaan keduanya yaitu pada lokasi penelitian.

G. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memudahkan pencapaian tujuan yang diinginkan, maka penulis menggunakan beberapa bab yaitu:

Bab 1 adalah pendahuluan. Pendahuluan yang memuat kerangka dasar penelitian. pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang memaparkan alasan penulis meneliti masalah yang kemudian ditulis sebagai skripsi. selanjutnya rumusan masalah, dibuat untuk mengonfirmasikan permasalahan dasar yang akan dibahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian, untuk memudahkan pemahaman dan tidak terjadi kesalahpahaman definisi maka dibuatlah definisi operasional, kemudian kajian pustaka yang merupakan bahan perbandingan hasil penelitian dan sistematika penulisan sebagai kerangka acuan penulisan skripsi ini. Sistematika penulisan untuk memaparkan secara teoritis sub-sub bagian materi yang tersusun secara naratif.

Bab II merupakan landasan teori yang berisi penguraian masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori yang mendukung melalui buku, literatur, dan juga sumber referensi lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga membentuk suatu pikiran yang logis dan sistematis. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni teori tentang peranan, motivasi, produktivitas kerja, dan karyawan.

Bab III merupakan metode penelitian. Yang terdiri dari jenis penelitian dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data tahapan penelitian. Setelah data terkumpul maka dilakukan teknik pengolahan dan analisis data.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan di bank syariah Indonesia KCP Banjarmasin A.Yani km.4 mengenai peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya membahas tentang analisis data dan hasil dari analisis serta pembahasannya yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab III, sehingga akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah.

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini mengungkapkan kesimpulan dan saran atas dasar penelitian.