

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah khalifah dimuka bumi, Islam memandang bahwa bumi dan segala isinya merupakan amanah Allah kepada sang khalifah agar dipergunakan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan bersama.¹ Di antara anugerah dan karunia Allah adalah dijadikannya Islam sebagai agama yang *universal* yang mencakup dasar-dasar menyeluruh bagi pembangunan individu, keluarga dan masyarakat.

Islam sangat menganjurkan pemeluknya untuk berusaha termasuk melakukan kegiatan-kegiatan bisnis. Dalam kegiatan bisnis, seseorang dapat merencanakan sesuatu dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Namun tidak ada seorangpun yang dapat memastikan hasilnya sersatus persen walaupun direncanakan sebaik-baiknya, namun tetap mempunyai risiko untuk gagal.² Al-Qur'an memotivasi setiap muslim bekerja sebagaimana firman Allah Surah Al-Jumu'ah, Ayat 10:

وَن لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا ٱللَّهِ وَٱذْكُرُوا ٱللَّهَ فَضْلًا مِّنْ وَٱبْتَغُوا ٱلْأَرْضَ فِى فٱنْتَشِرُوا ٱلصَّلَاةَ قُضِىَتْ فِإِذَا

تُفَلِّحُ ﴿١٠﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

¹ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001) h. 3

²*Ibid*, h.14

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu perlu diperhatikan kepuasan kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan, yaitu karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpenuhi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam satu organisasi atau perusahaan.³

Karyawan dengan tingkat kerja yang rendah dalam organisasi atau perusahaan dapat menimbulkan gejala-gejala negatif yang akan terjadi dalam organisasi atau perusahaan seperti gejala kemangkiran, malasnya bekerja, banyaknya keluhan, meningkatnya tingkat *turn over*, rendahnya kualitas produksi, *indiscipliner*, dan rendahnya prestasi kerja. Hal-hal tersebut tentunya akan

³ M. As'ad, *Psikologi Indusri*, (Yogyakarta : Liberty, 2003). h. 103

mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga seharusnya hal ini ditanggapi serius oleh pihak perusahaan. Edwin Locke yang menyimpulkan bahwa intensif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan intensif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.⁴

Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara pemberian promosi jabatan.⁵ Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan mejadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh setiap karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan penghargaan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat tingkatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan keberhasilan karyawan menunjukan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksanaan kerja yang dilimpahkan oleh perusahaan padanya. Dengan demikian promosi memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab serta kepuasan yang akan semakin meningkat.

Salah satu faktor pendorong manusia bekerja pada perusahanaan adanya harapan untuk meningkatkan karier atau kemajuan dalam perusahaan tersebut hal ini sering disebut dengan promosi jabatan atau peningkatan karier. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada

⁴Mangunegara, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*,(Bandung.Refika Aditama.1995), h. 142

⁵ Robiin stehpen p dan thimoty A judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas (jakarta : Salemba Empat., 2008) h.102

karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri.

Dorongan kerja menurut Sistem Ekonomi Islam, yaitu yang pertama, seorang muslim diperbolehkan bekerja keras untuk meraih imbalan atau penghargaan (*reward*) Gaji, kedudukan, karier, yang kedua diperbolehkan juga bekerja keras karena khawatir terhadap hukuman (*punishment*) yang akan diterima : penghasilan kurang, karier terhambat, jabatan turun, yang ketiga semuanya diperbolehkan selama dilakukan sesuai syariah dan motivasi utamanya adalah ibadah.⁶

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan suatu tugas yang mulia, yang akan membawa diri seseorang pada posisi terhormat, bernilai, baik di mata Allah SWT maupun di mata kaumnya. Oleh sebab itulah, Islam menegaskan bahwa bekerja merupakan sebuah kewajiban yang setingkat dengan Ibadah. Orang yang bekerja akan mendapat pahala sebagaimana orang beribadah. Lantaran manusia yang mau bekerja dan berusaha keras untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya, akan dengan sendirinya hidup tenang dan damai dalam masyarakat . Sedangkan dalam pandangan Allah SWT, seorang pekerja keras (di jalan yang diridhai Allah tentu lebih utama ketimbang orang yang hanya melakukan ibadah (berdo'a saja), tanpa mau bekerja dan berusaha, sehingga hidupnya melarat penuh kemiskinan.

Bekerja dalam Islam akan mendapatkan pahala, karena bekerja dalam konsep Islam merupakan kewajiban atau fardhu. Dalam kaidah fiqh, orang yang

⁶<http://www.slideshare.net/asseiff/politik-ekonomi-islam>, 9 mei 2014 at 11.09 am

menjalankan kewajiban akan mendapatkan pahala, sedangkan mereka yang meninggalkannya akan terkena sanksi dosa. Tentang kewajiban bekerja, Rasulullah bersabda: *Mencari rezeki yang halal itu wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa dan sebagainya)*, (HR ath-Thabrani dan al-Baihaqi) hadist lain menyebutkan:

الْوَلِيدُ بْنُ مُحَمَّدٍ الْمُؤَقَّرِيُّ، عَنْ ثَوْرِ بْنِ يَزِيدَ، عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ، عَنِ الْمُقَدَّامِ بْنِ مَعْدِي كَرِبٍ، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ مِنْ بَنِي آدَمَ طَعَامًا هُوَ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدَيْهِ، قَالَ نَبِيُّ اللَّهِ: وَكَانَ دَاوُدُ عَلَيْهِ السَّلَامُ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدَيْهِ

Artinya: “Tiada seorang pun yang makan makanan yang lebih baik dari pada makan yang diperoleh dari hasil dari keringatnya sendiri. Sesungguhnya Nabi Allah Daud AS itu pun makan dari hasil karyanya sendiri” (HR. Bukhari)

Dalam hadits-hadits yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah saw memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

Bank Muamalat Indonesia merupakan bank yang pertama kali hadir dengan memberikan pelayanan murni syariah, kinerjanya pun cukup bagus karena mampu bersaing dengan bank lainnya. Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syari’ah pertama dan terkemuka di

Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Namun tahun 2002 Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap Pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syariah secara murni.⁷

Pada umumnya bank muamalat memberikan kesempatan kepada semua karyawannya untuk dipromosikan jabatannya, namun karyawan yang dipromosikan jabatannya harus memenuhi beberapa persyaratan yang berlaku pada bank muamalat. Seperti pendidikan, kinerjanya yang bagus dan beberapa persyaratan lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang promosi jabatan dan nilai Islami serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dengan judul : **Pengaruh Promosi Jabatan dan Nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

⁷ <http://koleksi-skripsi.blogspot.com/2008/07/gambaran-u-mu-m-bank-muamalat-indonesia.html?m=1>, 9 mei 2014 at 11.30 am

1. Apakah promosi jabatan dan nilai Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin?
2. Faktor manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di kemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan nilai Islami terhadap kinerja karyawan oleh bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin?
2. Untuk mengetahui yang mana lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin?

D. Signifikasi Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan berguna sebagai

1. Bahan informasi untuk bekal ilmu bagi para instansi dan lulusan muda perbankan syariah.
2. Sumbangan pemikiran dalam rangka memperkaya khazanah perpustakaan IAIN Antasari Banjarmasin.
3. Bahan informasi bagi yang berminat untuk mengadakan lebih jauh mengenai kajian serupa

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda dan dikhawatirkan keluar dari tujuan yang sebenarnya, maka penulis merasa perlu memberikan batasan terhadap masalah yang akan di bahas, yaitu :

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari suatu orang atau benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁸ Yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah bagaimana promosi jabatan dan nilai Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.⁹Promosi jabatan disini adalah promosi jabatan yang ada pada bank muamalat indonesia banjarmasin.
3. Nilai Islami adalah kualitas suatu hal yang menjadikan hal itu dapat disukai, di inginkan, berguna atau menjadi objek kepentingan yang sesuai dengan ajaran islam. Nilai Islami disini adalah kegiatan keislaman yang ada pada bank muamalat indonesia banjarmasin
4. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

⁸.W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. 3, Jakarta : Balai Pustaka, 2010, h. 865

⁹ Melayu S.P Hisbuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara :2005 edisi Revisi, h.107

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰ Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja.¹¹

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara kemungkinan benar atau juga kemungkinan salah. Hipotesis akan ditolak jika kemungkinan salah dan akan diterima jika fakta-faktanya membenarkan dan akan digunakan sebagai dasar pengambilan penelitian. Maka dari itu perumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan nilai Islami terhadap kinerja.
2. Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan antara satu teori dengan teori lainnya. Hingga masalah yang diteliti

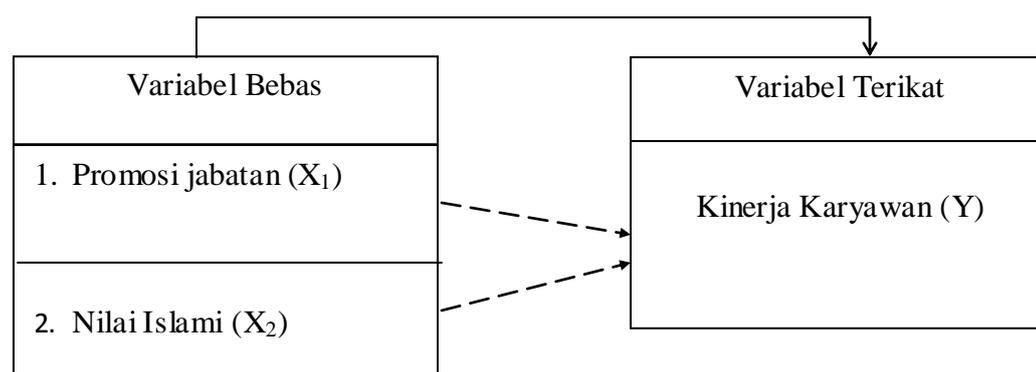
¹⁰ Mangkunegara, evaluasi kinerja sumber daya manusia, Bandung : Refika Adimata, 1995, h.67

¹¹ Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., . *Organisasi, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM.* (Jakarta: Bina Aksara. 1996), h. 70

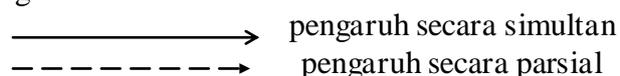
menjadi jelas penyelesaiannya. Untuk memecahkan suatu masalah dengan jelas dan sistematis serta terarah diperlukan teori-teori yang mendukung sebagai landasan berfikir, sehingga menghasilkan pembahasan yang jelas. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah hubungan antara pengaruh promosi jabatan dan nilai Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila karyawannya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk meningkatkan kemampuan para karyawan suatu organisasi harus dapat mengembangkan karier karyawan dengan tujuan memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan dan perencanaan kerja yang secara tepat didalam perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Untuk memudahkan alur pikir dalam penelitian ini peneliti membuat bagan kerangka pikir sebagai berikut :



keterangan :



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah

H. Kajian Pustaka

Untuk menghindari kesalah pahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang penulis angkat, maka di perlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada. Berikut penelitian sejenis yang telah diteliti, yaitu:

Diana Sari (2005) yang berjudul “*Hubungan Budaya Perusahaan dengan Kinerja Karyawan BRI (Persero) Tbk. Kantor Pusat Unit SDM*”. Dari hasil penelitian menggunakan koefisiensi korelasi rank spearman menunjukan antara variabel skor budaya perusahaan dengan kinerja terdapat korelasi sebesar 0.541 dengan probabilitas untuk uji dua pihak sebesar 0.000 karena nilai probabilitas ini lebih kecil dari tarif nyata (0.05). maka penulis menarik kesimpulan bahwa identifikasi masalah yang melatar belakangi maksud dan tujuan penulis, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya perusahaan dan kinerja Karyawan BRI (Persero) Tbk. Kantor Pusat Unit SDM.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari V (lima) bab yang dijabarkan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan merupakan bab yang menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menguraikan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang sudah tergambar, dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Signifikasi penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian.

Definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna umum atau luas. Kajian pustaka untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang penulis angkat. Adapun sistematika penulisan yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II penulis akan mendefinisikan landasan teori mengenai pengertian sumber daya manusia, peranan promosi jabatan, apa saja yang menjadi syarat-syarat promosi dan memaparkan jenis-jenis promosi, tujuan dan manfaat promosi jabatan, metode motivasi, proses kinerja karyawan dan apa saja tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam promosi jabatan.

Bab III merupakan metode penelitian, yang terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan Analisis data.

Bab IV merupakan laporan hasil penelitian, terdiri dari gambaran umum tentang peranan promosi jabatan padabank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin. Selanjutnya adalah Analisis data dan hasil Analisis data serta pembahasannya yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab tiga, sehingga akan memberikan perbandingan hasil penelitian dengan hasil kreteria yang ada dan pembuktian kebenaran dari hipotesis serta jawaban-jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

Bab V Penutup, terdiri dari simpulan dan saran-saran yang merupakan bagian terakhir dari penelitian ini memuat tentang hal-hal yang dihasilkan dan diperoleh dalam penelitian secara singkat, padat dan jelas.