

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga perbankan syariah merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Saat ini perkembangan perbankan syariah sudah merambah di Indonesia, di mana Indonesia merupakan negara yang hampir sebagian besar penduduknya beragama islam. Perbankan syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur peredaran dan sektor moneter di tanah air. Secara umum, perusahaan perbankan syariah merupakan sebuah lembaga keuangan yang aktifitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dengan sistem bagi hasil sebagai keuntungannya.

PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo merupakan sebuah cabang dari PT. Bank Syariah Bukopin (kantor pusat) yang beroperasi pada tanggal 29 Juli 2011. Dengan begitu, saat ini Bank Syariah Bukopin Cabang Solo baru beroperasi selama kurang lebih 2 tahun 6 bulan. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo beralamatkan di Jl. Brigjen. Slamet Riyadi nomor 271 Surakarta.

Seiring dengan semakin berkembangnya perbankan syariah, maka salah satu aspek yang paling penting dalam dunia perbankan syariah di samping pemasaran bank adalah Sumber Daya Insani (SDI) atau yang secara umum disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber

daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.

Menurut Samsudin (2010:21) :

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan kompeten maka mustahil bagi bank atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan keuntungan tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Selain itu pada kenyataannya sumber daya manusialah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin, (2010:22) :

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2010:22).

Sumber daya insani yang unggul dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi & misi semua organisasi termasuk perusahaan perbankan syariah. Sumber daya manusia yang unggul adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru dan hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat, dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat dan efektif.

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2007:117).

Salah satu hal yang mendorong karyawan dalam bekerja adalah suatu rangsangan yaitu berupa kenaikan status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan status tersebut bisa lebih tinggi apabila karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan maka perlu adanya penilaian terhadap hasil kegiatan karyawan. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting artinya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan perusahaan,

setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin perusahaan yang bersangkutan.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting karena prestasi kerja memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan. Suatu perusahaan pasti sangat menginginkan karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan.

Menurut Cooper dalam Samsudin (2010:159) :

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Bagi para karyawan, prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi perusahaan, prestasi kerja para karyawan sangat penting dan berperan dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Karyawan yang berprestasi berarti karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan hasil yang baik pula sesuai dengan harapan perusahaan.

Setiap bank pasti menginginkan para karyawannya memiliki prestasi kerja yang optimal, karena hal tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Namun pada kenyataannya, permasalahan yang muncul terkait dengan prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Solo yaitu masih ditemukannya hal-hal yang salah dari transaksi dimana sebenarnya lingkup transaksi tidak begitu padat, masih banyak temuan-temuan yang memperlihatkan kurangnya kesigapan khususnya divisi operasional, dan untuk divisi bisnis masih kekurangan SDM guna mendongkrak target. Hal tersebut terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : kepuasan kerja, motivasi kerja, perencanaan karir, kedisiplinan kerja, kecerdasan, pendidikan dan pelatihan, tanggung jawab, lingkungan kerja. Dari faktor-faktor tersebut, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja diduga merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja sangat diperlukan dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi merupakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Handoko (2003:252), “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi atau perusahaan, motivasi kerja berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk melakukan suatu perilaku dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi besar dan memiliki kemampuan yang besar akan menghasilkan suatu karya yang besar. Sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan besar tetapi tidak diimbangi dengan motivasi yang besar tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain motivasi kerja, kedisiplinan kerja juga termasuk hal yang paling penting demi kelancaran dan pertumbuhan suatu perusahaan. Kedisiplinan merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja atau karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Simamora (2006:610), "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur".

Ada kalanya pegawai atau karyawan melakukan pelanggaran, untuk itu diperlukan kedisiplinan kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari pegawai atau karyawan tersebut. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG SOLO”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi antara lain :

1. Masih ditemukan hal-hal yang salah dalam transaksi meskipun lingkup transaksinya tidak begitu padat.
2. Kurangnya kesigapan dalam bekerja khususnya divisi operasional.
3. Kurangnya sumber daya manusia untuk divisi bisnis.
4. Adanya beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya : kepuasan kerja, motivasi kerja, perencanaan karir, kedisiplinan kerja, kecerdasan, pendidikan dan pelatihan, tanggung jawab, lingkungan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti, hal ini menjaga agar pembahasan tidak terlalu meluas dan tidak terlepas dari permasalahan yang ditentukan. Oleh karena itu, dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dengan permasalahan mengenai motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dengan hubungannya peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka muncul rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo?
2. Adakah pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo?
3. Adakah pengaruh antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menjelaskan tujuan akhir yang akan dicapai yang meliputi sasaran penelitian dan ruang lingkup penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia bisnis mengenai motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dalam pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai media untuk memperkaya pengetahuan dan mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dalam lapangan.

b. Bagi perusahaan (PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Solo)

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan mengenai motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai pedoman dan bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.