BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian dan motivasi dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Islam telah secara jelas menganjurkan kepada umat manusia untuk berusaha mencari rizki di muka bumi ini sebagai bekal hidupnya di dunia. Dalam rangka melaksanakan ibadah kepada Allah SWT. sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Mulk (67) ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan".[1]

Di dalam ayat ini terdapat isyarat tentang kewajiban bekerja dan mencari nafkah dengan segala macamnya. Dapat dipahami bahwa di muka

[1]Ahmad Musthofa al-Maraghi, *Terjemah Tafsir al-Maraghi* (Semarang: CV. Thoha Putra, 1989), 17.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bumi ini manusia dianjurkan untuk berjalan (bekerja) dengan cara berusaha ataupun bisnis sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mendapatkan hasil yang bermanfaat baik di bidang barang maupun jasa.[2]

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja karyawan yang bersangkutan. Bagi para karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya. Pada gilirannya, semua itu bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.[3] Penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti dorongan peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam memberikan imbalan dan untuk kepentingan mutasi karyawan.[4]

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

---

[2] Ibid., 21.
[3] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 1996), 84.
[4] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 227.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.[5]

Guna memaksimalkan peranan seorang karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, sudah menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi karyawan terutama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi.

Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil penelitian yang berusaha mendeskripsikan hubungan antara perilaku dan hasilnya. John P. Campbell, Marvin D. Dunnete, Edward E. Lawler III, dan Karl E. Weick mengelompokkan teori motivasi menjadi dua kategori, yaitu: Teori Kepuasan (*Content Theories*) dan Teori Proses (*Process Theory*).[6]

Adanya pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik, jika motivasi kerjanya meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang mungkin melampaui target dengan kinerja yang baik. Jika produktivitas melampaui target, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

[5] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia...,* 155.
[6] Bedjo Siswanto, *Pengantar Manajemen,* Cet. ke-9 (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 127.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[7] Indikator kinerja meliputi pelayanan tepat waktu, tingkat keterampilan karyawan sesuai dengan tugas pekerjaan, efektifitas sistem pelaporan keuangan, dan jumlah omset penjualan.[8]

Islam memandang bahwa bekerja dengan giat itu merupakan manifestasi dari kekuatan iman seseorang, sebagaimana firman Allah SWT. QS. At-Taubah (9) ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".[9]

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. Selain itu manusia di tuntut untuk berusaha dan bekerja keras

[7] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bandung: Ghalia Indonesia, 2009), 60.
[8] Ibid., 74.
[9] Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Kasir,* Juz 11, Cet. Ke-1 (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2003), 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta beramal sholeh didunia ini tetapi tidak meninggalkan kewajiban beribadah kepada Allah SWT.[10]

BPRS Mandiri Mitra Sukses merupakan salah satu bank syariah yang berada di wilayah Gresik. Terletak di Ruko Andalusia Square Blok A2 Jl. Kartini No. 7 Gresik dengan lokasi yang strategis dan mudah di jangkau. BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik sebagai salah satu lembaga bisnis profit yang bergerak di bidang jasa. Bank ini mempunyai tujuan yaitu ingin membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat untuk mengurangi jumlah pengangguran dan menjadi salah satu sarana yang menjadikan prospek yang cukup cerah di masa yang akan datang.

BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik membutuhkan kinerja yang maksimal dari setiap pegawainya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan tercapainya tujuan perusahaan. Bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja sangat menarik untuk dikaji di BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik. Permasalahan yang terjadi pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik adalah kinerja suatu perusahaan yang tadinya baik kini mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

[10] www.Ekonomi Syari'ah AYAT DAN HADITS TENTANG KERJA.html, diakses pada 5 Desember 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1.1. Jumlah Pendapatan dan Jumlah Nasabah BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik

Tahun 2014	Jumlah Pendapatan (Rp)	Jumlah Nasabah
Juli	5.019.578,00	86
Agustus	4.795.229,00	62
September	6.476.067,00	77
Oktober	5.711.307,00	60

Sumber : Jumlah Pendapatan dan Jumlah Nasabah Bulanan BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik 2014, (Data Diolah).[11]

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu memotivasi karyawan dengan jalan memberikan penghargaan yang sesuai. Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik yang bertempat di Ruko Andalusia Square Blok A2 Jl. Kartini No. 7 Gresik Telp. (031)3980089, 3970737 Fax. (031)3980165.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik?
2. Sejauh mana tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

[11] Taufin Kurnia, *Wawancara,* Gresik, 14 November 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik.
2. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan bermanfaat dan berguna untuk hal-hal berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Menambah pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti serta memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang juga bermanfaat bagi generasi yang akan datang dan dijadikan studi banding bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan masalah motivasi terhadap prestasi kinerja karyawan yang ada di lembaga tersebut.
   b. Sebagai sarana bagi penulis untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di program studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
2. Manfaat Praktis

   Diharapkan bisa dijadikan suatu masukan bagi BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan motivasi demi mencapai tujuan perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id