

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini diupayakan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membentuk dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah perusahaan adalah salah satu faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang sebaik mungkin. Sebab kunci keberhasilan sebuah perusahaan bukan hanya tergantung pada teknologinya saja, namun banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan tersebut, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (Permatasari, L.2016)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling utama dalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat membentuk sumber daya manusia yang bermotivasi dan mampu dalam menghadapi beberapa perubahan dan tantangan. Sebuah perusahaan juga akan mampu bersaing dengan cara dapat memanfaatkan peluang dan sumber daya manusia sebaik mungkin serta dapat memberikan dorongan sebagai salah satu motivasi kerja sehingga dapat mengakibatkan terjadinya pembagian dan penyebaran perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya kenyataan tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi akan tercapai ketika dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, kreativitas, disiplin, dan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan (Yusuf, M. 2022:181-189).

Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan benar, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang ingin meningkatkan rasa giat bekerja dan berkeinginan untuk mencapai kinerja karyawan yang semaksimal mungkin, untuk mengoptimalisasikan tujuan perusahaan agar menjaga keberlangsungan hidup, perusahaan juga harus

memperhatikan adanya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan ini hanya dimungkinkan apabila di dalam pengolahan kegiatan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam perusahaan harus berperan aktif secara efektif dan efisien, salah satu yang menunjang efektifitas dan efisien pengelolaan manusia adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dorongan kepada karyawan sekaligus menilai kinerja karyawan dalam bekerja dengan baik atau tidak. Dalam memberikan dorongan motivasi tersebut pemimpin perusahaan mengharapkan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga perusahaan dapat menjadi lebih maju (Riyadi, A. A., & Rokhim, A. A., 2017).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan perusahaan dan peningkatan produktivitas kerja adalah dengan adanya dorongan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan. Dorongan dan harapan bisa jadi dari luar maupun dalam diri karyawan sendiri. Maksud dari dorongan tersebut adalah motivasi.

Motivasi atau minat memiliki hubungan erat dengan emosi. Minat akan cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan mungkin terhambat dan orang itu kemudian putus asa (frustasi). Untuk mengatasi hal tersebut pemimpin perusahaan perlu memberikan perhatian khusus untuk mengatasi menurunnya motivasi kerja karyawan karena akan berpengaruh terhadap produktivitasnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Maka, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan.

Faktor lainnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya menjalankan pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan aspek lainnya yaitu menjalin interaksi bersama atasan, teman kerja, mengikuti budaya dan aturan kerja yang sering kali kurang disukai ataupun tidak memadai. Untuk mencapai keberhasilan kinerja perusahaan, harus dilakukan identifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan (Permatasari, L.2016).

Terdapat juga faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu budaya kerja. Keberhasilan kinerja perusahaan berawal dari perilaku dan nilai-nilai

seorang karyawan yang dijadikan kebiasaan. Nilai sendiri dimulai dari kaidah, norma, agama, adat kebiasaan yang menjadi kepercayaan serta kebiasaan dalam perilaku kerja sebuah perusahaan.

Menurut standar kerja yang sudah ditentukan, kinerja karyawan dinilai dari segi kuantitas dan kualitas. Kinerja, menurut Riva'i (2006), adalah kombinasi kemampuan, upaya, dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil kerja seseorang. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, jadi meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen yang paling sulit karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidupnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. (Rinika, V. 2021).

Tiga faktor tersebut berpengaruh pada kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini akan meneliti pada Bank Syariah Indonesia KC. Kartini Gresik. Pada perusahaan Bank Syariah Indonesia KC. Kartini Gresik didapati fakta yang mengarah pada faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal salah satunya adalah dengan motivasi kerja yang tinggi oleh pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja yang tidak pernah absen dalam 1 bulan terakhir, datang tepat waktu, serta mampu mengerjakan pekerjaan tanpa ditunda dirumah. Karyawan juga merasa senang ketika mendapatkan *reward* apabila berhasil mempromosikan produk-produk dari BSI. Di dalam Bank Syariah Indonesia KC. Kartini Gresik juga memiliki budaya kerja seperti melaksanakan pengajian rutin setiap satu bulan empat kali dan mengimplementasikan core value perusahaan (Rani, 2023).

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari informan bahwa motivasi kerja yang paling unggul adalah tingginya tingkat kehadiran dikarenakan karyawan merasa bahwa hal tersebut merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan. Di dalam kepuasan kerja karyawan kurang puas ketika *reward* yang diberikan tidak setara dengan target yang telah didapatkan. Dan di dalam budaya kerja terdapat keunggulan yaitu setiap satu bulan empat kali melaksanakan pengajian secara rutin. Hal tersebut

diharapkan dapat menambah silaturahmi, semangat kerja bagi semua karyawan agar lebih meningkatkan kualitas kinerjanya (Mallini, 2023).

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, BUDAYA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN VARIABEL DOMINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC. KARTINI GRESIK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja (X_1) dalam perspektif Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. Kartini Gresik?
2. Apakah kepuasan kerja (X_2) dalam perspektif Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. Kartini Gresik?
3. Apakah budaya kerja (X_3) dalam perspektif Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. Kartini Gresik ?
4. Variabel mana yang dominan pada kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. Kartini Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat disebutkan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dalam perspektif Islam terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. Kartini Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_2) dalam perspektif Islam terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. Kartini Gresik.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja (X_3) dalam perspektif Islam terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. Kartini Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. Kartini Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan informasi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan penerapan sumber daya manusia terkait dengan motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam penetapan kebijakan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi wadah bagi penulis dalam menambah wawasan, khususnya untuk mengetahui konsep penerapan manajemen sumber daya manusia terkait dengan motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan dan suatu saat bisa menerapkannya di dunia kerja.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi kalangan pelajar, mahasiswa dan terutama para pelaku ekonomi syariah dan bisa menjadi bahan refrensi, pendukung dan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pokok-pokok permasalahan agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Dalam penulisan ini peneliti memfokuskan dan membatasi pembahasan hanya dalam ruang lingkup menguji beberapa faktor-faktor yang berpengaruh signifikan (motivasi kerja Islam, kepuasan kerja, budaya kerja dan varibel dominan) di Bank Syariah Indonesia KC. Kartini Gresik.