

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan suatu negara ditandai dengan berkembangnya perekonomian pada negara. Tingkat kesehatan dan kinerja yang baik dari perbankan suatu negara akan mendorong pertumbuhan ekonomi pada negara.² Lembaga keuangan mempunyai peran yang penting dalam peningkatan perkembangan perekonomian suatu negara terutama di era perdagangan bebas. Era perdagangan bebas seperti saat ini tentu sangat membutuhkan peran dari lembaga keuangan. Perdagangan bebas tidak hanya melibatkan satu negara saja, namun melibatkan beberapa negara. Disinilah peran penting lembaga keuangan, untuk menjadi jembatan transaksi antar negara. Jika tidak ada lembaga keuangan bagaimana perdagangan bebas dapat dilakukan, itulah yang menyebabkan penting adanya lembaga keuangan.

Bank merupakan lembaga keuangan yang sangat penting peranannya di dalam proses penciptaan kredit yang pada gilirannya besar sekali pengaruhnya terhadap kegiatan ekonomi. Namun demikian, keselamatan bukanlah satu-satunya tujuan yang dikendaki oleh pengaturan bank.³ Bank juga mempunyai peran untuk menghimpun dana dari masyarakat dan

² Eko Adi Widyanto, Analisis Tingkat Kesehatan Dan Kinerja Keuangan Bank Dengan Menggunakan Metode CAMEL (studi kasus pada PT. Bank Mega Syariah Indonesia periode 2008-2009), Vol. 8 No. 2 2012 (*Jurnal Eksis*), hal. 2288

³ Nopirin, *Ekonomi Moneter*, (Yogyakarta : BPFE, 2012), hal. 33

menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Dimana pembiayaan yang dilakukan tersebut untuk menambah modal masyarakat. Dalam melakukan kegiatan tersebut bank memperoleh margin atau keuntungan, keuntungan itulah yang digunakan bank untuk memenuhi kegiatan operasional dari bank itu sendiri. Margin yang diberikan bank untuk nasabah mereka sudah ditentukan di awal perjanjian, bank meminta margin sesuai dengan persentase bunga dari Bank Indonesia.

Pada saat ini diketahui bahwasanya kebijakan pengembangan perbankan syariah di Indonesia belum mencapai target yang ideal yang direncanakan. Berdasarkan *Global Islamic Financial Report (GIFR)* tahun 2014, Indonesia menduduki urutan ketujuh, turun tiga peringkat yang sempat menempati urutan keempat pada tahun 2011.⁴ Masyarakat yang belum mengetahui tentang bank syariah karena minimnya pengetahuan mengenai perbankan syariah. Perbankan konvensional muncul jauh lebih dahulu sebelum perbankan syariah ada, itu yang menyebabkan perbankan syariah sulit untuk mengalami peningkatan. Bank syariah tetap berusaha untuk lebih maju dari tahun ketahun, dengan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan pemahaman masyarakat akan bank syariah, dengan pemahaman masyarakat yang terus meningkat akan memberikan dampak positif bagi bank syariah.

⁴Ali Syukron, *Dinamika Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia*, Vol. 3, No.2 2013, (*Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*), hal. 28

Bank Indonesia juga semakin memperketat dalam pengaturan dan pengawasan perbankan nasional. Penilaian kinerja yang dapat dilakukan adalah dengan menilai kinerja keuangan melalui penghitungan rasio keuangan dapat dilakukan dengan menganalisis laporan keuangan bank yang dipublikasikan secara berkala.⁵ Laporan keuangan bank sangat mempengaruhi Bank Indonesia mau melakukan kerja sama dengan bank tersebut atau tidak. Karena dengan melihat dari laporan keuangan tersebut bisa dilihat apakah bank dinyatakan sehat atau tidak. Bank dikatakan tidak sehat maka bank Indonesia tidak akan mau untuk melakukan kerja sama dengan bank tersebut, atau bank Indonesia tidak akan mau membantu kegiatan operasional bank tersebut. Laporan keuangan yang buruk juga dapat memberikan kesan negatif nasabah bagi bank itu sendiri.

Upaya pengembangan perbankan syariah di Indonesia di dukung secara intensif oleh tiga lembaga yaitu BI, Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) dan Komite Akuntansi Syariah-Ikatan Akuntan Indonesia (KAS-IAI).⁶ Dengan adanya tiga lembaga yang mendukung keberadaan bank syariah itu membuat bank syariah lebih mudah dalam meyakinkan masyarakat mengenai keberadaan bank syariah yang kegiatan operasionalnya sudah sesuai dengan syariat islam. Karena mayoritas masyarakat di Indonesia memeluk agama islam. Dengan demikian tentu

⁵ Yunanto Adi Kusumo, Analisis Kinerja Keuangan Bank Syaria Mandiri Periode 2002-2007 (dengan pendekatan PBI No. 9/1/PBI/2007, Vol. 3 No. 1 2008 (*Jurnal Ekonomi Islam*), hal. 110

⁶Junaidi, Persepsi Masyarakat Untuk Memilih Dan Tidak Memilih Bank Syariah Studi Kota Palopo, Vol. 14 No. 02 Desember 2015 (*Jurnal Fokus Bisnis*), hal. 2

mereka menginginkan lembaga keuangan syariah yang sesuai dengan syariat islam. Masyarakat Indonesia dengan mayoritas pemeluk agama islam tentu sedikit banyak tau mana transaksi yang diperbolehkan dan yang tidak.

Perbedaan yang cukup mendasar mengenai perbankan syariah dengan perbankan konvensional terdapat pada sistem yang digunakan di bank syariah berdasarkan sistem bagi hasil, resiko dan ketambahan keuntungan, pada perbankan syariah sistem ini diyakini sesuai dengan prinsip bermuamalah dalam sistem islam dan sebagai jalan keluar untuk menghindari sistem bunga. Sedangkan dalam bank konvensional menggunakan sistem bunga, yang dianggap oleh sebagian besar ulama hampir sama dengan riba. Bank syariah dalam menentukan margin yang didapat tentu dengan persetujuan antara bank dengan nasabah, berbeda dengan bank konvensional memberikan persentase margin dalam satu pihak, jadi nasabah mau tidak mau harus mengikuti persentase tersebut. Walaupun sistem yang digunakan berbeda, akan tetapi dalam praktiknya tidak jauh berbeda yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kepada masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kompetensi dan kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar dapat tercapai dengan optimal.⁷ Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka diperlukan karyawan yang cakap dan terampil serta kualitas

⁷Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal.

dan kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berbeda dengan mesin dan material lain yang bersifat pasif, karyawan merupakan *asset* utama perusahaan yang berperan aktif dalam perencanaan dan juga sebagai pelaku dari aktifitas perusahaan. Karyawan yang mempunyai kualitas yang baik maka akan dapat ikut meningkatkan kemajuan dari perusahaan, begitu sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai kualitas yang baik maka akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan baik maka akan menunjang kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia itu kurang baik maka akan menghambat kemajuan dari perusahaan itu. Sangat penting kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Perusahaan dalam memilih karyawan harus sangat hati-hati, jika perusahaan salah dalam memilih karyawan maka akan membuat perusahaan itu sendiri rugi. Pemilihan karyawan sesuai dengan kemampuan dan harus sesuai dengan jabatan yang akan mereka tempati, jika perusahaan merekrut karyawan tidak mempunyai kemampuan dalam bidang jabatan yang dicari tentu akan merugikan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.⁸Motivasi biasanya dari atasan diberikan untuk bawahannya, diharapkan kinerja bawahannya meningkat dan mereka dapat puas akan pekerjaan yang diberikan untuk mereka. Motivasi sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerja mereka, jika dengan adanya motivasi kinerja mereka meningkat dan mereka mendapatkan hadiah dari perusahaan atas apa yang dikerjakan tentu para karyawan akan merasa puas atas semua apresiasi yang diberikan perusahaan kepada mereka. Motivasi sebaiknya diberikan berulang kali kepada para karyawan agar mereka terus mengingat apa yang dimaksudkan dari isi motivasi tersebut, jika motivasi diberikan hanya sesekali tentu karyawan akan cepat lupa.

Kompetensi kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.⁹Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan, tentu kemampuan yang dimiliki antara karyawan satu dengan yang lain berbeda. Kompetensi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh pada kinerja dari karyawan itu sendiri, jika kompetensi dari karyawan itu bagus tentu kinerja karyawan juga akan mempengaruhinya. Dan karyawan akan merasa

⁸ Husain Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal 244

⁹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan ...*, hal. 253

puas dengan kemampuan yang dimiliki dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengerjakan pekerjaan lain.¹⁰ Komitmen harus dimiliki setiap karyawan agar dapat menguntungkan untuk perusahaan, jika seorang karyawan berkomitmen untuk perusahaan tersebut tentu karyawan tersebut akan bekerja keras demi kemajuan perusahaan. Jadi dengan karyawan berkomitmen untuk perusahaan maka mereka bisa merasakan puas bekerja dalam perusahaan tersebut tanpa ada tekanan bekerja dalam perusahaan, dengan adanya komitmen dari karyawan untuk organisasi tentu dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Dengan adanya motivasi, kompetensi dan komitmen karyawan untuk organisasi diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan secara maksimal, jadi karyawan merasa puas akan pekerjaannya. Perlu adanya motivasi agar para karyawan mempunyai semangat kerja. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tentu juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, jika karyawan tidak mempunyai kompetensi di bidang pekerjaannya maka pekerjaannya akan kurang maksimal. Selain itu dengan adanya komitmen dari karyawan untuk perusahaan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan mempengaruhi bagaimana

¹⁰ *Ibid.*, hal. 233

dampak yang ditimbulkan bagi karyawan baik berupa dampak negatif maupun positif pada suatu perusahaan.

Setiap lembaga keuangan mempunyai kebijakan sendiri mengenai motivasi terdapat lembaga keuangan konvensional maupun lembaga keuangan syariah yang mengadakan motivasi, namun ada juga lembaga keuangan konvensional maupun syariah hanya memberikan motivasi bagi para karyawan yang baru diterima, ada pula yang tidak melakukan motivasi. Setiap lembaga keuangan tentu selalu memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawannya, baik lembaga keuangan konvensional maupun syariah. Semua itu dilakukan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan secara maksimal. Dengan kompetensi yang dimiliki tentu kinerja mereka akan terus meningkat dan mereka akan merasa puas karena bisa melakukan pekerjaan yang diberikan secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Komitmen yang dimiliki antara karyawan satu dengan yang lain tentu juga berbeda dalam setiap lembaga. Ada karyawan yang sangat berkomitmen pada perusahaan tersebut dan ada juga karyawan yang tidak mempunyai komitmen sama sekali terhadap perusahaan tersebut. Jika karyawan berkomitmen terhadap perusahaan tentu mereka akan terus meningkatkan kinerja agar perusahaan dapat mendapatkan keuntungan sehingga mereka akan mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan, dengan demikian karyawan akan merasa puas bekerja dalam perusahaan tersebut. Namun jika karyawan tidak mempunyai komitmen dalam perusahaan tentu mereka tidak

akan mau meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasa tidak nyaman melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan¹¹. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja.¹² Komitmen tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.¹³

Bank Syariah Mandiri Tulungagung juga melakukan motivasi dimana motivasi diberikan pada saat *briefing* pagi, namun itu dilakukan tidak setiap hari dan berupa bonus, dimana bonus diberikan setiap tahunnya, motivasi lain berupa hadiah yang diberikan pada karyawan yang telah mampu mencapai target yang diberikan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung cukup baik, itu dilihat dari tidak sedikit dari karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung yang bukan lulusan bidang ekonomi. Namun walaupun mereka bukan lulusan bidang ekonomi para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Jika perusahaan

¹¹ Veithzal Rivai Zainal, *Manajem Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 608

¹² Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, et. all., Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Vol. 6 No. 2 2012 (*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*), hal. 174

¹³ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan...*, hal. 234

memberikan semua hak yang harus diperoleh oleh karyawan maka secara otomatis karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Bank syariah mandiri mempunyai karyawan yang memang benar-benar berkomitmen dengan mereka, itu dilihat dari para karyawan yang sudah lama bekerja disana, dan ada juga karyawan yang hanya sebentar dan memutuskan untuk keluar dari bank syariah mandiri. Karyawan yang berkomitmen dengan bank syariah mandiri akan terus meningkatkan kinerja mereka agar dapat melakukan pekerjaan mereka secara maksimal dan mereka akan merasa puas akan pekerjaan mereka tersebut. Jika karyawan yang tidak mempunyai komitmen untuk bank tentu mereka tidak akan mengundurkan diri dan terus meningkatkan kinerja mereka agar mereka tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan agar mereka bisa merasa nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut.

Motivasi yang diberikan untuk karyawan seharusnya tidak hanya berupa bonus ataupun hadiah, akan tetapi pada saat *briefing* setiap pagi hendaknya disisipkan motivasi yang disampaikan manajer atau pimpinan untuk para karyawannya, untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi itu sebaiknya diberikan tidak menunggu adanya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan bank syariah mandiri Tulungagung tidak semua lulusan bidang ekonomi, itu menyebabkan mereka tidak langsung bisa memahami kegiatan mengenai perbankan. Dengan merekrut karyawan yang bukan lulusan bidang ekonomi maka perusahaan akan sedikit bekerja keras untuk menjadikan karyawan mampu melakukan

semua pekerjaan yang diberikan terkait dengan kegiatan operasional dari perbankan.

Komitmen yang dimiliki oleh karyawan bank syariah seharusnya ditingkatkan agar bank syariah tidak terus-terusan merekrut karyawan baru, karena itu akan menyita banyak waktu, tenaga dan biaya. Karena tidak sedikit karyawan yang dimiliki bank syariah yang tidak bisa mencapai target yang diberikan, dengan demikian terpaksa pihak bank harus memberikan sanksi sampai pada akhirnya karyawan harus dikeluarkan dari bank karena dianggap tidak bisa meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Syariah Mandiri ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung”**

B. Identifikasi Masalah

Bank Syariah Mandiri Tulungagung memang sudah melakukan motivasi akan tetapi motivasi yang diberikan masih berupa bonus, hadiah dan melakukan motivasi jika sudah ada kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. padahal motivasi itu sebaiknya juga diberikan kepada karyawan setiap hari, agar karyawan selalu bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan untuk mereka. Karyawan pada Bank Syariah Mandiri di Tulungagung sebagian besar bukan lulusan dari bidang ekonomi, jadi bank mempunyai tugas untuk menjadikan karyawan mampu untuk melakukan kegiatan operasional. Dengan melakukan perekrutan karyawan yang bukan di bidang

ekonomi tentu mereka akan memerlukan penyesuaian dengan pekerjaan yang diberikan, karena selama pendidikan mereka belum tentu mempelajari mengenai kegiatan perbankan.

Komitmen yang dimiliki karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung tentunya sangat beragam, yaitu terdapat karyawan yang memang benar-benar berkomitmen untuk ikut memajukan Bank Syariah Mandiri Tulungagung namun ada juga karyawan yang tidak memiliki komitmen untuk Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Jika karyawan yang tidak memiliki komitmen untuk Bank Syariah Mandiri Tulungagung maka mereka tidak akan meningkatkan kinerja mereka, sehingga pekerjaan yang diberikan untuk mereka tidak bisa tercapai. Dan karyawan yang tidak bisa mencapai pekerjaan akan diberikan tiga kali peringatan jika tetap tidak ada peningkatan maka akan dikeluarkan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
2. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?

5. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
6. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
7. Apakah motivasi, kompetensi, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
8. Apakah motivasi, kompetensi, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
9. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
10. Apakah motivasi, kompetensi, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk meneliti secara empiris motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
2. Untuk meneliti secara empiris kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

3. Untuk meneliti secara empiris komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
4. Untuk meneliti secara empiris motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
5. Untuk meneliti secara empiris kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
6. Untuk meneliti secara empiris komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
7. Untuk meneliti secara empiris motivasi, komitmen, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
8. Untuk meneliti secara empiris motivasi, komitmen, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
9. Untuk meneliti secara empiris kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

10. Untuk meneliti secara empiris motivasi, kompetensi, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoris

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan khususnya di bidang lembaga keuangan syariah pada umumnya, sebagai bahan referensi atau rujukan dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Tulungagung.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan tentang porsi kerja karyawan dan pemahaman karyawan pada akad pembiayaan syariah terkait produktivitas kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan koreksi bagi karyawan serta motivasi dan menambah wawasan yang terkait dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

c. Bagi Lembaga

Dapat memberi kontribusi Bank Syariah Mandiri Tulungagung terkait dengan produktivitas kinerja karyawan dan hal-hal yang dapat

mempengaruhi kualitas kerja karyawan, sehingga kedepannya Bank Syariah Mandiri Tulungagung dapat memberi kebijaksanaan terkait hal-hal yang menjadi fokus penelitian penulis.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang lembaga keuangan syariah, khususnya mengenai pengaruh porsi kerja karyawan dan pemahaman karyawan pada penerapan akad pembiayaan syariah terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Sehingga nantinya dapat melakukan penelitian lebih mendalam dengan cara mengkaji pengaruh lain selain variable yang ada dalam penelitian ini.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan peneliti yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan motivasi yang diberikan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung, kompetensi yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri Tulungagung, komitmen yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung, dan tingkat kepuasan kerja karyawan serta kinerja para karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.¹⁴
- b. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹⁵
- c. Komitmen organisasi adalah suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya.¹⁶
- d. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.¹⁷
- e. Kinerja karyawan adalah keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah diterapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.¹⁸

2. Definisi Operasional

- a. Motivasi adalah dorongan dari serangkaian perilaku seseorang untuk mencapai tujuan dan maksud yang ingin di capai. Motivasi yang

¹⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hal 322.

¹⁵*Ibid.*, hal. 271

¹⁶Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan...*, hal. 233

¹⁷Husain Usman, *Manajemen Teori ...*, hal. 464

¹⁸Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal 337.

diberikan perusahaan kepada para karyawannya tidak hanya berupa kata-kata motivasi, tetapi juga berupa gaji dan juga bonus itu diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan lebih. Selain kedua hal tersebut kadang perusahaan juga memberikan motivasi berupa tunjangan hari raya, itu semua dilakukan oleh perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

- b. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut bisa didapat dalam pendidikan ataupun kemampuan yang didapat sejak lahir. Kemampuan sangat penting dimiliki seorang individu agar dapat melakukan semua kegiatan yang dilakukannya. Dengan kemampuan yang dimiliki maka dapat memberikan efek positif bagi kehidupannya.
- c. Komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki karyawan untuk perusahaan dimana sikap tersebut dapat menentukan apakah karyawan dapat terus bekerja dalam perusahaan tersebut atau meninggalkan perusahaan dan lebih memilih perusahaan yang lain. Komitmen organisasi dapat timbul pada diri karyawan jika mereka merasakan rasa nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang mereka. Dengan adanya komitmen yang dimiliki karyawan untuk perusahaan tentu akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, karena jika karyawan berkomitmen dalam

perusahaan maka mereka akan terus meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai semua target dari perusahaan.

- d. Kepuasan kerja adalah suatu ekspresi yang ditunjukkan seorang karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dilihat dari lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan untuknya, dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika semua hal itu diberikan sesuai dengan tingkat pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas, namun jika lingkungan kerja kurang baik, fasilitas tidak ada, dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tentu karyawan akan merasa kecewa.
- e. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja tergantung pada kemampuan orang itu sendiri. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi bagaimana perkembangan dari perusahaan itu. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan itu akan mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik, maka perusahaan akan mengalami penurunan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan judul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian tulisan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

BAB I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi.

BAB II Landasan teori, membahas terdiri dari teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, dan seterusnya (jika ada), kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data, dan instrumen penelitian.

BAB IV Merupakan hasil penelitian terdiri dari hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta temuan penelitian.

BAB V Pembahasan tentang hasil penelitian yang terkait dengan tema penelitian. Dengan artian pada bab ini dilakukan pembahasan

dengan cara penganalisisan data dan dilakukan pengembangan gagasan yang didasarkan pada bab-bab sebelumnya.

BAB VI Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran. Dalam bab ini dikemukakan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, daftar riwayat hidup