

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan berdasarkan prinsip syariah. Inisiatif pendirian bank syariah di Indonesia dimulai pada tahun 1980 melalui diskusi-diskusi bertemakan bank Islam sebagai pilar ekonomi Islam. Sebagai uji coba, gagasan perbankan Islam dipraktekkan dalam skala yang relatif terbatas di antaranya di Bandung (Bait At-Tamwil Salman ITB) dan di Jakarta (Koperasi *Ridho Gusti*). Pada tanggal 1 November 1991 berdirilah bank syariah pertama di Indonesia yaitu PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI), sesuai akte pendiriannya (www.ojk.go.id).

Dewasa ini, bank syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Industri perbankan syariah telah mengalami kemajuan yang begitu pesat dalam dekade terakhir. Perkembangan bank syariah menunjukkan peningkatan minat masyarakat terhadap bank syariah yang memberikan pengaruh positif di dunia kerja. Layaknya sebuah perusahaan, bank syariah juga membutuhkan tenaga kerja yang akan mengisi struktural perusahaan. Dilihat dari bertambahnya jumlah kantor bank syariah di Indonesia, hal ini membuktikan bahwa eksistensi bank syariah terus mengalami peningkatan. Tentu hal ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik .

Tabel 1.1

Perkembangan Total Bank Syariah dan Total Karyawan Bank

No	Kelompok Bank	Jumlah									
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.	Bank Umum Syariah	5	6	11	11	11	12	12	12	13	13
	Total karyawan	6.609	10.348	15.224	21.280	24.111	35.657	41.393	51.413	51.110	52.155
2.	Unit Usaha Syariah	27	25	23	24	24	23	22	22	21	21
	Total karyawan	2.562	2.296	1868	2067	3.108	4.209	4425	4.403	4.487	4.395
3.	Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	131	138	150	154	156	167	168	164	166	167
	Total karyawan	2.581	2.799	3.172	3.773	4.359	4.567	4.704	5.102	4.372	4.614
Total Jumlah Kantor		1.024	1.223	1.703	2.101	2663	2.524	2.545	2.663	2910	2.944

Sumber : SPS (Statistik Perbankan Syariah) 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah kantor bank syariah di Indonesia sampai dengan tahun 2019 terus mengalami peningkatan. Seiring tumbuh pesatnya jumlah perbankan syariah di Indonesia, tentu akan menyebabkan peningkatan jumlah karyawan bank syariah. Peningkatan jumlah karyawan tersebut harus disertai dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, sehingga hal ini akan menyebabkan peningkatan produktivitas bank syariah di Indonesia. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa aset perusahaan dapat dilipatgandakan dengan cara

meningkatkan kualitas *human capital* (Muafi:2003:2). Oleh sebab itu peningkatan produktivitas kerja karyawan harus menjadi upaya utama dalam meningkatkan kualitas perusahaan termasuk bank syariah.

Dewasa ini, kualitas produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perbankan syariah khususnya pada Bank Syariah Mandiri menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini ditandai dengan meningkatnya Laba Bersih Bank Syariah di Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari situs resmi Bank Syariah Mandiri, jumlah aset Bank Syariah Mandiri terus mengalami peningkatan

.Berdasarkan laporan keuangan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. ini membukukan laba bersih tahun berjalan senilai Rp1,27 triliun per 31 Desember 2019. Sementara, pada periode yang sama tahun sebelumnya laba bersih yang dicatatkan senilai Rp605,21 miliar. Pertumbuhan laba bersih tersebut dibarengi dengan kenaikan nilai aset sebesar 14,19 persen yoy dari Rp98,34 triliun menjadi Rp112,29 triliun. Total liabilitas BSM tercatat tumbuh 14,11 persen yoy dari Rp90,301 triliun menjadi Rp103,046 triliun. (www.banksyariahmandiri.com)

Peningkatan aset yang cukup signifikan ini menggambarkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang berjalan cukup baik, terbukti dari meningkatnya total aset yang diperoleh. Pengelolaan yang benar dalam perusahaan mutlak dibutuhkan, mengingat manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan maju-mundurnya suatu usaha tidak terkecuali pengelolaan dalam perbankan.

Agar peningkatan aset pada Bank Syariah Mandiri dapat terus stabil, maka dibutuhkan upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan secara terus menerus.

Salah satu upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bank syariah adalah melalui motivasi. Motivasi kerja dalam perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil optimal. Terdapat banyak hal yang dapat memotivasi seseorang yang bekerja sebagai karyawan di bank syariah untuk mencapai tujuan dan kepuasan. Motivasi tersebut dapat berupa tingginya gaji karyawan, rendahnya persaingan pada bank syariah sehingga mendapat promosi jabatan lebih cepat, dan motivasi kenyamanan di bidang psikologis karena tidak melanggar syariat Islam. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2009:861).

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting, seperti yang tercantum dalam Alquran surah *Al-Baqarah*:148, yang artinya: "Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam hal kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu." Ayat tersebut mengisyaratkan tuntunan agar hamba-hamba Allah yang beriman senantiasa berlomba-lomba dalam hal kebajikan. Allah hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang yang beriman untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan.

Menurut Maslow (dalam Muafi, 2003:2) mengakui bahwa untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan yang ada dibawahnya,

yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan mendapatkan kasih sayang dan memiliki serta kebutuhan memperoleh penghargaan dari orang lain. Orang yang mengaktualisasikan diri lebih didorong oleh metamotivasi (*metamotivation*). Konsep motivasi merupakan pendekatan humanistik yang mengakui eksistensi agama. *Mystical* atau *peak experience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Oleh karenanya, Mashlow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Mengacu pada konsep metamotivasi yang dikemukakan oleh upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bank Syariah Mandiri didirikan selain bertujuan *profit oriented*, juga memiliki tujuan utama sesuai dengan prinsip Islam, yaitu memenuhi keinginan umat muslim secara *kaffah*. Selain itu, Bank Syariah Mandiri juga menjalankan aktivitas bisnis perbankan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah berlandaskan Alquran dan hadits. Sehingga prinsip syariah memberikan keseimbangan antara dimensi dunia dengan akhirat. Dengan demikian pemberian motivasi spiritual sangat tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri.

Akan tetapi saat ini motivasi spiritual karyawan bank syariah sangat rendah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pada bulan November 2020 yang dilakukan kepada salah satu karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada, yang menyatakan bahwa kegiatan spiritual yang dilakukan oleh karyawan hanya sebatas rutinitas saja tanpa adanya pemaknaan secara mendalam. Disamping itu, Bank Syariah Mandiri juga belum memberikan

perhatian besar terhadap motivasi spiritual karyawannya. Oleh sebab itu motivasi spiritual karyawan harus menjadi perhatian utama perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG MEDAN GAJAH MADA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan dari fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi pada hubungan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan:

1. Bagaimana pengaruh motivasi ibadah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada
2. Bagaimana pengaruh motivasi muamalah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada
3. Bagaimana pengaruh motivasi ibadah dan motivasi muamalah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi ibadah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada ?

2. Apakah motivasi muamalah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada ?
3. Apakah motivasi ibadah dan motivasi muamalah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada ?

1.4 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi pembahasan pada penelitian ini agar tidak meluas, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah agar diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh motivasi spiritual terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh motivasi ibadah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada.
2. Mengetahui pengaruh motivasi muamalah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada.
3. Mengetahui pengaruh motivasi ibadah dan motivasi muamalah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis, bagi perusahaan tempat penelitian ini, bagi perguruan tinggi atau universitas dan bagi penelitilainnya.

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen dakwah terutama pengembangan sumber daya insani pada perbankan syariah khususnya di PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Gajah Mada melalui penerapan motivasi spiritual.

2. Bagi Peneliti/Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam hal manajemen khususnya manajemen yang berbasis syariah yang berhubungan dengan motivasi spiritual kepada karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan input yang berguna dan menjadi sumber pengetahuan serta bisa dijadikan referensi bagi semua pihak yang memerlukan mengenai pengaruh motivasi spiritual terhadap produktivitas kerja karyawan.