

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu unsur dari suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan operasi organisasi. (Sedarmayanti (2018:260), 2018) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Sudah menjadi pemahaman bersama bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan kinerja (*performance*) yang optimal, supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan perusahaan (Sidin & Della, 2021).

Perusahaan harus dapat memiliki kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Menurut (Simanjuntak, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan

perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan. Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok (Hasibuan, 2013).

Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja. (Hasibuan, 2013), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk matrealistik dan sangat termotivasi oleh kebutuhannya saja, akan tetapi seharusnya motivasi diterapkan juga dalam motivasi kerja Islam menurut Al-qur'an. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Dalam Islam bahkan dalam berinteraksi ada salah satu bentuk yang dinamakan kausalitas artinya untuk memberitahukan kepada manusia bahwa apa yang dia usahakan pasti akan kembali kepadanya. Hukum sebab akibat ini mengindikasikan gerakan untuk berbuat dengan kesungguhan. Sedangkan bentuk makna memberikan pemahaman secara mendalam bahwa bekerja

itu adalah konsekuensi logis dari motif individual dan sosial lingkungan (Hasibuan, 2013). Berikut surat QS. At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya:

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan (Dewi & Harjojo, 2019).

Stres kerja menurut (Robbins and Judge, 2019) stres kerja merupakan keadaan dinamik termasuk individu menghadapi kesempatan, halangan (*constraint*), maupun desakan (*demand*) berkaitan pada apa yang diinginkannya serta hasilnya diasumsikan menjadi sesuatu yang kurang pasti namun penting. Utamanya memahami stres kerja pegawai, yaitu penyebab stres kerja merupakan wujud tanggapan secara emosional serta fisik dari pegawai pada desakan kerja yang didapat dari dalam organisasi bahkan dari luar organisasi yang dialami oleh pegawai. Stres kerja akan

muncul disaat pegawai yang bekerja mengalami pekerjaan yang terus menerus, dan hal ini akan menyebabkan karyawan suatu perusahaan mengalami stres, dan akan menyebabkan kinerja yang kurang maksimal. Kemajuan IPTEK yang cepat menjadi perubahan pada kehidupan manusia. Dimana perubahan tersebut memberikan dampak pada tiap individu, dengan tuntutan kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja yang berdampak untuk mereka dan lingkungan sekitarnya.

Peneliti mengambil objek pada Bank Syariah Indonesia KC Jember dikarenakan adanya fenomena rendahnya nilai DPK yang dicapai Bank Syariah Indonesia KC Jember. Dana pihak ketiga (simpanan) berdasarkan UU Perbankan No. 10 tahun 1998 adalah dana yang dipercayakan oleh masyarakat kepada bank berdasarkan perjanjian penyimpanan dana dalam bentuk giro, deposito, sertifikat deposito, tabungan, dan bentuk lainnya. DPK merupakan sumber dana terbesar yang dikelola oleh bank yang bisa mencapai 80% sampai dengan 90% dari seluruh dana. Berikut nilai DPK yang dicapai Bank Syariah Indonesia KC Jember:

Tabel 1.1 Nilai DPK Bank Syariah Indonesia KC Jember tahun 2021

No	Keterangan	Jumlah (Juta)
1	Realisasi 31 Des 2020	210,657
2	Target FY 2021	222,131
3	Target Mei	215,438
4	Realisasi 30/04/2021	207,628
5	Realisasi 31/05/2021	200,687
6	<i>Growth</i> YTD	(9,969.98)
7	<i>Growth</i> MTD	(6,941.12)
8	<i>Shortage</i> FY 2021	(21,443.55)
9	<i>Shortage</i> Mei	(14,750.63)

Sumber: Bank Syariah Indonesia KC Jember, 2021

Nilai DPK Bank Syariah Indonesia KC Jember 2021 terjadi penurunan. Nilai DPK ini jika dibiarkan secara terus menerus akan

memberikan pengaruh negatif pada Bank Syariah Indonesia KC Jember. Dampak negatif tersebut salah satunya akan menurunkan kinerja karyawan dikarenakan tidak bisa melakukan proses pencairan kredit sehingga target yang seharusnya dicapai oleh masing-masing karyawan tidak tercapai. Nilai DPK Bank Syariah Indonesia KC Jember 2021 menjelaskan bahwa pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti menemukan permasalahan terkait dengan motivasi kerja islami menunjukkan bahwa terdapat karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember kurang bersungguh dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan kurang disiplinnya beberapa karyawan tersebut misalnya datang terlambat sehingga hal ini bertentangan dengan salah prinsip motivasi kerja islami yakni melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah. Jika karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember niat berkerja karena ibadah kepada Allah tentunya mereka tidak akan melakukan pelanggaran tersebut malah seharusnya karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember bersungguh-sungguh dalam bekerja karena mendapatkan pahala.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti menemukan permasalahan terkait dengan komunikasi menunjukkan bahwa terdapat karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember yang sering mengalami asimetri informasi misalnya informasi terkait penyaluran dana pihak ketiga seharusnya ada berkas yang belum lengkap namun dana sudah disalurkan. Hal ini menyebabkan salah saji informasi yang didapat antara pihak *sales marketing* dan pihak admin yang berakibat pada kurangnya kelengkapan berkas pada akhir periode. Komunikasi yang selaras antar bagian karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti menemukan permasalahan terkait dengan stress kerja menunjukkan bahwa seluruh karyawan dituntut bekerja sesuai dengan target yang tinggi sehingga mengakibatkan *pressure* yang tinggi karena umumnya pencapaian target itu ditetapkan dengan waktu yang terbatas. Kurang cakupnya untuk meraih sasaran itu bisa menciptakan stres untuk pegawai, beban moral dan psikisnya. Sikap kerja karyawan yang merasakan stres karena wajib mencapai target yang diberi oleh pemimpin yakni berwujud pekerjaan yang wajib diatasi pada periode waktu yang singkat. Adanya target penjualan produk pada Bank Syariah Indonesia KC Jember mengharuskan seluruh unit kerja saling membantu dalam menawarkan jenis-jenis produk tabungan Bank Syariah Indonesia.

Penelitian (Poniasih & Dewi, 2015) menunjukkan bahwa Motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Nadipah, 2016) menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga. Penelitian (Adi Putranto, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi Dan Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Penelitian (Syamsuryaty, 2019) menunjukkan bahwa Efektivitas Penggunaan Komunikasi Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Davina Inn Kabupaten Majene. Penelitian (Daulay & Septiani T. H., 2020) menunjukkan bahwa Komunikasi dan Dakwah: Strategi Komunikasi berpengaruh terhadap Penguatan Wawasan keislaman Remaja. Penelitian (Barkhiyyah & Prasetyo, 2020) menunjukkan bahwa Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. Penelitian (Rangkuti et al., 2020) menunjukkan bahwa Kompetensi, Komunikasi Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Himawan Putra Medan. Penelitian (Purwandani, 2020) menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. Penelitian (Johan, Tina Aristia Saragih, 2021) menunjukkan bahwa Stres Kerja Dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun terdapat *research gap* pada hasil Penelitian (Sari, 2017) menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber pada hasil-hasil penelitian terdahulu, ditemukan sejumlah rujukan yang mengarah pada pentingnya mengangkat topik penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember. Fenomena yang sudah diteliti yaitu rendahnya nilai DPK yang dicapai Bank Syariah Indonesia KC Jember. Dampak negatif tersebut salah satunya akan menurunkan kinerja karyawan dikarenakan tidak bisa melakukan proses pencairan kredit sehingga target yang seharusnya dicapai oleh masing-masing karyawan tidak tercapai. Nilai DPK Bank Syariah Indonesia KC Jember 2021 menjelaskan bahwa pada tahun 2021

terjadi penurunan kinerja karyawannya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian bisa dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak-pihak yang berkaitan:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia KC Jember
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan bagi Bank Syariah Indonesia KC Jember untuk menetapkan kebijakan strategi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jember yang optimal.
2. Bagi Pengembangan Ilmu pengetahuan
Sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan informasi dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan.