

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang memiliki kemampuan paling sempurna dibanding makhluk ciptaan Allah yang lain, manusia dengan kecerdasan dan bakat yang dimiliki mampu membuat hal-hal yang sangat luar biasa. Manusia Dengan kecerdasan dan kepandaian yang dimiliki oleh masing-masing individu manusia bisa mendapat kan rezeki dengan keahlian yang dimiliki. Setiap manusia mempunyai keahlian, kecerdasan dan bakat sendiri-sendiri tak heran manusia satu dengan manusia yang lain punya karakteristik atau ciri khas yang berbeda- beda. Munusia mempunyai keahlihaan yang dimiliki dapat mendapatkan rejeki dengan cara mereka sendiri seperti mencocok tanam, berjualan, membuat kerajinan, berbisnis dan lain-lain.¹

Kualitas manusia sebagai pekerja adalah aset yang sangat berarti dalam pembagunan sumber daya manusia. Tenaga kerja yang berkualitas dapat menghasilkan pekerjaan yang bagus sesuai tujuan dari perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja harus mempunyai *skill* atau keahlian dan bakat untuk menjalankan tugas yang diberikan, sehingga tenaga kerja dapat mendapatkan upah minimum yang sesuai pekerjaannya sesuai dengan tetesan keringat yang di keluarkan.²

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting pada pembangunan dan keberhasilan atau kemajuan bagiperusahaan. Sumberdaya manusia adalah pelaku utama dalam menjalankan kegiatan pada sistem perbankan semangatnya dalam mengerjakan semua pekerjaan, dan motivasi kerja.³

¹ Muhammad Thoha, “Analisis Pengaruh Professional, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Pegawai Otoritas Jasa Keuangan”, (disertasi, IAIN Salatiga, 2017), 5

²Eka suryaningsih, “ Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar” Junal Manajemen (2009), 2.

³ Muhammad Thoha, “Analisis Pengaruh Professional, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Pegawai Otoritas Jasa Keuangan”, (disertasi, IAIN Salatiga, 2017), 6

Kinerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja secara menyeluruh selama periode waktu yang telah diberikan dengan berbagai pencapaian, misalnya yaitu standart hasil kerja, penargetan yang telah ditentukan dan disetujui bersama dalam melaksanakan berbagai tugas (*job*).⁴ Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerjanya akan dilihat seberapa mampu tenaga kerja melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karena itulah diperlukan aturan yang jelas dan indikator yang tepat serta dalam mengambil keputusan dengan musyawarah dalam mencapai mufakat yang menjadi acuan. Dalil yang menerangkan tentang Kinerja Dalam Islam ada di l-Qur'an dalam surat At Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: "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." (Q.S. At Taubah. 105)⁵

Bank syariah adalah salah satu bank indonesia yang tidak mengedepankan bunga kepada masyarakat serta mengacu pada hukum islam. Akan tetapi bank syariah lebih mengedepankan imbal hasil yang dibayar maupun yang diterima oleh nasabah. Bank syariah juga memiliki perjanjian (akad) yang mengacu pada rukun dan syarat sah yang telah diatur dalam hukum islam.⁶

Sistem operasional bank syariah berbeda dengan bank konvensional yang lain. Bank syariah tidak mengedepankan sistem bunga kepada nasabahnya, sedangkan bank konvensional mengedepankan sistem bunga yang menjadi sistem

⁴Edi prasetyo, " Pengaruh Penetapan Etika Bisnis Kerja Islam Dan Tingkat Kereligiousitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi", (disertasi, IAIN SALATIGA, 2017) 2.

⁵ AlQuran At Taubah 105, Al-hikmah Al-Quran dan terjemah (Bandung: Departemen Agama RI, CV penerbit Diponegoro, 2005)

⁶ Adrianto dan Anang Hermansyah, " Manajemen Bank Syariah (Implementasi dan Praktek)" (Surabaya , CV. Penerbit Qiara Media , 2019), 23.

opersionalnya. Bank syariah memiliki 3 fungsi utama yaitu pengelolaan keuangan masyarakat dalam bentuk investasi, penyaluran dana dari bank kepada masyarakat, serta memberikan pelayanan kepada perbankan syariah dalam bentuk jasa.⁷

Perbankan syariah Indonesia yang saat ini mengalami penurunan yang signifikan dikarenakan pandemi *Corona virus Disease-19*. *Corona virus Disease-19* telah mampu membuat perekonomian Indonesia mengalami *take down* yang menyebabkan terbatasnya aktifitas perekonomian.

Daftar DPK dan NPF pada masa sebelum dan saat Covid-19 tahun 2018 – 2020

TAHUN	KETERANGAN	
	DPK	NPF Groff
2018	12,28 %	3,28 %
2019	14,11 %	2,44 %
2020	11,34 %	2,51 %

Sumber :laporan tahunan Bank Syariah Indonesia ⁸

Dilihat dari perkembangan pembiayaan bermasalah (*Non Performing Financing*) serta Dana Pihak Ketiga pada laporan keuangan tahunan Bank Syariah Indonesia tahun 2018 -2020. Pembiayaan bermasalah dan dana pihak ketiga Bank syariah Indonesia tahun 2018 menunjukkan bahwa Dana Pihak ketiga Bank syariah Indonesia tercatat tumbuh positif dengan pencapaian 12,28%. Namun pembiayaan Bermasalah menunjukkan angka 3, 28%. Sedangkan pada tahun 2019 perkembangan pembiayaan dan dana pihak ketiga mengalami peningkatan yaitu diangka 14, 11%, namun pembiayaan bermasalah mengalami penurunan yang signifikan yaitu diangka 2,44%. Hal ini dikarenakan terjadi perang dagang secara terus menerus antara china dan amerika serikat yang menyebabkan perlambatan perekonomian global. Kemudian pada tahun 2020 ada pandemi covid 19 yang berakibat pada dana pihak ketiga yang menurun yaitu diangka 11,35%. Begitupun juga dengan pembiayaan bermasalah juga meningkat diangka

⁷ Adrianto dan Anang Hermansyah, (Surabaya, CV,Penerbit Qiara Media, 2019), 27.

⁸Laporan keuangan BSI tahun 2008-2020 www.bankbsi.co.id diakses pada tanggal 2februari 2021

2,51 % yang mengakibatkan semakin melemah pertumbuhan ekonomi di global.

Adanya Pandemi *Corona virus Disease-19* mengakibatkan sector perbankan syariah Indonesia mengalami penurunan dari produk pembiayaan, dimana produk pembiayaan ini kurangnya nasabah untuk mengangsur dana ke pihak bank. Bukan pembiayaan bermasalah saja yang dihadapi Bank Syariah. Namun, permasalahan juga terletak pada penurunan karyawan pada tugas yang diberikan belum mencapai target yang diinginkan sehingga kualitas asset yang di miliki Bank juga mengalami penurunan. Sehingga perlu adanya gagasan atau strategi untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut. Ada beberapa strategi yang dilakukan yaitu profesionalitas dan motivasi, kedisiplinan.

Profesionalitas mempunyai arti kualitas, mutu dan tanduk yang menunjukkan karakter yang dimiliki seseorang yang berprofesional. Sikap seorang profesional disebut profesionalisme, yaitu seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian di setiap bidang profesinya. Islam mendorong seseorang muslim untuk selalu menumbuhkan sikap profesionalitas dalam bekerja. Sesuatu pekerjaan dengan produktifitas dan kualitas yang tinggi akan berdampak baik pada lingkungan sekitar dan akan menjadi amal sholeh karena merupakan ibadah kepada Allah SWT.⁹

Karakter profesional perlu dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Sikap karakter yang bermental kuat dan mempunyai komitmen tinggi serta tidak mudah menyerah dalam melakukan pekerjaannya. Sikap ini perlu dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi karyawan yang menurun dalam pekerjaannya yaitu ketidak mampuan melampaui target yang di inginkan perusahaan dalam mendapatkan nasabah yang di karenakan pandemic. Menyikapi permasalahan diatas harus berinovasi dan mempelajari konsep teknologi informasi seperti membuat aplikasi yang mempermudah pembayaran dan bertansaksi di Bank. Disamping itu juga harus perlu mempelajari keahlian-keahlian

⁹Abdurrozzaq Hasibuan,"Etika Profesi Profesionalisme kerja"(Medan: UISU press, 2017), 64.

baru dalam menyikapi permasalahan diatas sehingga peningkatan karyawan lebih produktif.¹⁰

Motivasi merupakan perilaku seseorang dalam melakukan suatu kegiatan sebagai bentuk usaha atau pencapaian yang disebabkan oleh berbagai faktor. Motivasi sering kali dijadikan dorongan kepada karyawan oleh pimpinan perusahaan supaya mereka mau bekerja secara jujur dan ikhlas agar tercapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya Al-Quran telah memberikan penjelasan bagaimana seharusnya menerapkan motivasi pada kinerja di dalam sebuah organisasi.¹¹

Pemberian dorongan atau motivasi sangat penting dan diperlukan untuk memacu semangat para tenaga kerja supaya lebih giat dan lebih produktif kembali. pada saat pandemi seperti ini lah motivasi atau dorongan sangat perlu dilakukan melihat kinerja karyawan semakin menurun dan jauh target dari tujuan perusahaan yang diakibatkan pandemi covid-19 yang melumpuhkan aktifitas perekonomian seluruh dunia bahkan perekonomian Indonesia. Penerapan motivasi harus dilakukan agar menjadi pendorong semangat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan seperti memberikan kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman, penghargaan, serta aktualisasi diri.¹²

Disiplin adalah pengendalian diri dalam pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan keseriusan kerja pada sebuah organisasi. Seseorang yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan kerja akan diberikan tindakan disiplin berupa sanksi.¹³

Disiplin kerja diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karena disiplin kerja mengacu indikator pada

¹⁰ Muhammad Thoha, “Analisis Pengaruh Professional, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Pegawai Otoritas Jasa Keuangan”, (disertasi, IAIN Salatiga, 2017), 10

¹¹ Eka suryaningsih, “ Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar”, 4.

¹²Desi Nuraini, “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Waroeng Steak And Shake Cabang Semarang”, (disertasi, IAIN SALATIGA, 2016), 4.

¹³Ahmad Nur Rofi, “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT LEO Agung Raya Semarang”, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Vol 3 No 1 mei 2012, 4.

indikator berdasarkan sikap, kriteria berdasarkan norma (peraturan protokol kesehatan), dan kriteria bertanggung jawab. Di Bank Syariah Indonesia ketiga kriteria tersebut yang harus dipakai untuk menerapkan disiplin kerja di lingkungan perusahaan, dengan adanya kedisiplinan pengendalian diri dalam pelaksanaan bisa menunjukkan keseriusan dalam organisasi. Sehingga dengan adanya keseriusan didalam diri karyawan dapat meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja juga meningkat.¹⁴

Berdasarkan yang diteliti oleh Muhammad Thoha (2017), bahwa profesional memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan kepada karyawan dalam bekerja. Professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linear berganda menunjukkan koefisien bertanda positif yaitu 4,064 dan hasil uji t diketahui bahwa nilai t test menunjukkan nilai signifikan professional sebesar $0.000 < 0,05$ atau 5 %.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rika Widayaning Tyas (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian nya dari variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan bukti dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai (β) 0,0302 ($p < 0,005$; $p = 0,000$).

Penelitian selanjutnya yang diteliti oleh Ahmad Nur Rofi(2012) yang menyatakan bahwa disiplin berkorelasi positif serta signifikan pada prestasi kerja karyawan. Hal ini di lihat dari hasil uji $T_{hitung} = 7,202 > T_{tabel} 1,684$. Sehingga semakin tinggi tingkat disiplin akan semakin tinggi juga prestasi kinerja karyawan.

Penelitian dari wijayanti dan wadji (2012) menyatakan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa, nilai hitung 0,444(negatif) dengan tingkat signifikasi sebesar 0,685 lebih besar dari sama dengan 0,05.

Penilitan yang terdahulu terdapat *Research gap* yang menunjukan bahwa ketidak kesingkronan peneilian terdahulu

¹⁴ Rika Widayaningtyas, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klanteng), disertasi Universitas Negeri Yogyakarta 2016, 33

dalam meneliti yaitu terletak pada penelitaian yang diteliti oleh wijayanti dan wadji dengan penilitian dari rika widyaning tyas. Sehingga penulis meniliti kembali dengan cara yang lebih akurat dan isitem yang berbeda.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terlihat pada era pandemic *Corona virus Disease-19* yang menghancurkan aktifitas perekonomian global. Krisis ini membuat perekonomian sangat menurun dan menyerang kondisi kesehatan seseorang sehingga bisa berakibat fatal jika terkonfirmasi dengan virus ini. Makanya penelitian ini menarik untuk diteliti bagaimana perusahaan perbankan *survive* pada era pandemic *covid-19*. Pelitian ini mengacu pada tiga variabel yaitu professional, motivasi dan kedisiplinan. Professional dan motiasi ini diperlukan bagaimana cara seseorang untuk meningkatkan produktifitas prestasi karyawannya sedangkan kedisiplinan berperan dalam menghentikan penyebaran virus *Corona virus Disease-19* dengan mematuhi protocol kesehatan dan menjaga kebersihan setiap saat antara lain Memakai masker, menjaga jaraak dan mencuci tangan atau menggunakan *disinfektan*. Sehingga dilingkungan kerja aman dan selamat pada pada penyebaran *Corona virus Disease-19* dan produktfitas kinerja karyawan bisa meningkat.

. Perbedaan antara peneliti terdahulu pada penelitian yang sekarang saya lakukan bukan hanya itu perbedaanya juga terletak pada tempat atau studi kasus yang saya lakukan. Bank syariah yang termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sehingga Bank syariah harus mempunyai pegawai yang profesionalitas, motivasi kerja, dan isiplin kerja supaya terlaksana tujuan dan kemajuan dari lembaga tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesional, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Prestasi Karyawan Di Era Pandemi covid-19 (Studi Kasus Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kudus A.Yani I).**

B. Rumusan Masalah

- Apakah pengaruh profesionalitas terhadap peningkatan prestasi karyawan di Bank Syariah Indonesia Kudus A.Yani I ?

- b. Apakah pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi karyawan di Bank Syariah Indonesia Kudus A.Yani I ?
- c. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan prestasi karyawan di Bank Syariah Indonesia Kudus A.Yani I ?
- d. Apakah pengaruh profesional motivasi dan kedisiplinan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di bank syariah indosnesia kudus A. YaniI?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis adakah pegaruh tingkat profesional terhadap peningkatan prestasi karyawan di Bank Syariah Indonesia Kudus A.Yani I.
- b. Untuk menguji dan menganalisis adakah pegaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi karyawan di Bank Syariah IndonesiaKudus A.Yani I dan .
- c. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja terhadap peningkatan prestasi karyawan di Bank Syariah Indonesia Kudus A.Yani I.
- d. Untuk menguji dan menganalisis profesional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap peningkatan prestasi karyawan di Bank Syariah Indonesia Kudus A.Yani I.

D. Manfaat penelitian

- a. Bagi peneliti atau penulis
 1. Untuk menyelesaikan program sarjana
 2. Untuk mengembangkan ilmu sumber daya insani yang di dapat kan di bangku perkuliahan untuk di terapkan di dunia yang yata nantinya.
- b. Bagi Bank Syariah Indonesia

Untuk memberikan saran dan masukan kepada institusi terkait dengan pengelolaan sumber daya insani dan budaya kerja supaya bisa meningkatkan produktifitas dan prestasi karyawannya
- c. Bagi akademisi
 1. Untuk menambahkan pengetahuan dan keilmuan agar dapat memajukan dunia pendidikan di era yang sekarang.
 2. Untuk memberikan refersensi atau informasi bagi peneliti-peneliti yang akan datang serta menambah

khasanah kepustakaan IAIN Kudus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan dapat memberikan sumbangsih keilmuan kepada akademisi dalam manajemen sumber daya manusia.

3. Berharap penelitian ini bisa berguna bagi akademisi sebagai wawasan mereka.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dibuat untuk menguraikan gambaran dan memudahkan pembaca dalam memahami alur pembahasan penulis penelitian awal sampai akhir. Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini ada lima bab yang terbagi dalam sub bab yaitu:

a. BAB I Pendahuluan :

Bab ini menjelaskan latar belakang permasalahan dan berisi penjelasan alasan mengapa meneliti penelitian ini. Setelah itu perumusan masalah sebagai perumusan ide dari inti penelitian. Selanjutnya tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, dan terakhir sistematika penulisan untuk mengetahui alur gambaran dari penulisan penelitian tersebut.

b. BAB II Landasan Teori ;

Pada bab kedua berisi tentang deskripsi teori untuk mendeskripsikan teori sebagai konsep dan landasan yang akan digunakan dalam menganalisis. Penelitian sebelumnya yang berisi tentang penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan masalah atau variabel terkait. Kemudian, kerangka berfikir berisi tentang tinjauan pustaka untuk menyusun sebuah asumsi terkait dengan penelitian ini. Dan terakhir hipotesis berisi tentang dugaan sementara yang akan di uji.

c. BAB III Metodologi Penelitian :

Pada bab ini berkaitan tentang metodologi penelitian yang digunakan seperti dengan data informasi, jenis dan pendekatan, setting penelitian, populasi dan sampel, desain dan operasional variabel, uji validitas dan reabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

d. BAB IV Pembahasan:

Bab ini membahas tentang pendeskripsikan analisis data dan pengujian hipotesis, pendeskripsikan analisis data ini

didapat dari data yang valid dan olah menggunakan alat yang akuratsinya bagus.

e. BAB V Penutup ;

Bab ke lima ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang kita buat yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan juga tujuan penelitian secara ringkas dan jelas. Di Bab kelima juga ada saran, saran ini membahas tentang himbauandan masukan kepada penulis agar penulis bisa menulis dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Saran juga berisi tentang temuan penelitian agar dapat member manfaat dan bisa dikembangkan menjadi bahan penelitian yang akan datang.

