

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Masalah utama perusahaan/ organisasi antara lain yaitu persaingan global, pengangguran, tanggung jawab sosial, pertumbuhan penduduk, kepribadian, keragaman dunia kerja dan etika. Masalah yang paling berpengaruh bagi perusahaan adalah persaingan yang terjadi antara pengusaha satu dengan pengusaha yang lain dalam meraih suatu tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Salah satu tantangan paling berat yang kini banyak dihadapi oleh bank syariah adalah banyaknya tuduhan yang mengatakan bahwa bank syariah hanya sekedar perbankan konvensional yang ditambah label syariah. Tantangan lainnya adalah bagaimana menonjolkan ciri khas perbankan syariah, yakni bank yang secara langsung membangun sektor riil dengan prinsip keadilan. Perbankan syariah memiliki tantangan dari sisi pemahaman sebagian masyarakat yang masih rendah terhadap operasional bank syariah.<sup>1</sup> Untuk menghadapi tantangan tersebut perbankan syariah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas diri seseorang karyawan bisa dilihat dari kinerjanya. Salah satu faktor pendorong kinerja tersebut adalah motivasi kerja dari karyawan.<sup>2</sup>

Motivasi adalah salah satu faktor yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh

---

<sup>1</sup> Mohd Ario Wahdi Elyse, "Pengaruh Persepsi, Kepribadian dan Sikap Terhadap Keputusan Pengembang Perumahan menjadi Mitra Bank Syariah Pekan Baru," *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, Vol. 7, No.1, (2017): 35.

<sup>2</sup> Cion Orocomna, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7, No. 1, (2018): 66.

karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang semangat dalam bekerja guna meningkatkan perusahaan dalam mencapai hal yang diinginkan.<sup>3</sup>

Motivasi merupakan kekuatan yang bersumber dari dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan, rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela dan tanpa merasa dipaksa.<sup>4</sup>

Kesuksesan sebuah organisasi itu bergantung kepada sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi dalam memberikan kontribusi positif terhadap semua kegiatan operasional dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan yang direkrut diharapkan memiliki kecerdasan spiritual, sehingga dalam menjalankan tugasnya kesadaran akan kehadiran Tuhan senantiasa mengingatkannya dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata

<sup>3</sup> Chandra Andika Hadi Purnomo, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 48, No. 1, (2017): 29.

<sup>4</sup> Husaini, dkk, “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh,” *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, (2017): 27.

lalu diberitakannya kepadamuapa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah:105)<sup>5</sup>

Berdasarkan ayat diatas menunjukkan bahwa dalam Islam telah diperintahkan untuk bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan atau kehidupan duniawi, selain itu juga dilarang untuk bermalas-malasan dan menggantungkan hidup kepada orang lain serta Allah melihat semua aktivitas yang kita kerjakan baik ataupun buruk yang nantinya akan dimintai pertanggung jawabannya. Artinya surah diatas memberikan semangat ataupun motivasi kepada seorang muslim untuk bekerja dengan giat agar apa yang menjadi tujuannya bisa terpenuhi. Selain itu, diingatkan bahwa dalam menjalankan seluruh aktivitasnya diawasi oleh Allah SWT. baik kita melakukan yang baik atau buruk. Sehingga hal ini akan memberikan perasaan atau membentuk kepribadian yang selalu hati-hati dan juga memotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik dan maksimal sesuai dengan tugas yang diberikan.

Kecerdasan spiritual merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan apabila menginginkan setiap karyawan mampu memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya. Dengan kecerdasan spiritual akan menjadi jembatan bagi seseorang dalam menyelami hakikat kehidupan yang sesungguhnya. Apabila seseorang tidak memiliki kecerdasan spiritual yang baik, akan sangat mudah diserang rasa stres ataupun prustasi dalam bekerja. Sehingga akan mengganggu dalam menyelesaikan perkerjaan yang dihadapi dan akan menghambat kreativitasnya dalam bekerja. Karena dalam suatu organisasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi silih berganti dan sangatlah kompleks, sehingga dalam penyelesaiannya tidak cukup hanya dengan kecerdasan intelektual saja, tetapi juga membutuhkan kecerdasan yang bersumber dari fitrah manusia yaitu kecerdasan spiritual.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Alquran, At-Taubah ayat 105, *Al-Qur'an Mushaf Per Kata Tajwid*, (Bandung :Jabal, 2010), 203.

<sup>6</sup> Akbar, “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Cabang Makassar,” *Jurnal Riset Edisi XV*, Vol. 3, No. 004 (2017): 18.

Adanya permasalahan yang silih berganti juga dapat memicu adanya gesekan antar pribadi. Perbedaan tipe kepribadian bisa menjadi faktor pemicu terjadinya permasalahan. Masalah yang terus berkelanjutan dapat merusak kesatuan unit kerja dan seringkali menimbulkan situasi yang tidak menyenangkan sehingga mengganggu hubungan kerja dan dapat menurunkan produktivitas karyawan.<sup>7</sup>

Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Hal itu disebabkan karena adanya pengalaman yang pernah didapatkan oleh masing-masing individu dalam lingkungan yang berbeda dan dengan berbagai macam kondisi yang bersifat unik sehingga setiap individu memiliki karakter yang berbeda. Itulah kenapa dua orang individu yang hidup di suatu lingkungan yang sama tidak akan membentuk kepribadian yang sama, bahkan orang yang terlahir kembar sekalipun.

Dari perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manajer dan semua pihak di suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka. Selain itu, hal tersebut bisa menjadi tolak ukur manajer untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Manajemen tenaga kerja yang baik akan menghasilkan kepribadian karyawan yang baik sehingga dalam pencapaian target dari perusahaan akan lebih mudah tercapai.<sup>8</sup>

Keyakinan diri pada seseorang juga merupakan faktor pendorong majunya suatu perusahaan. Seseorang yang memiliki keyakinan akan sukses mendorongnya untuk bangkit dan berusaha dalam mewujudkan kesuksesannya. Efikasi diri (*Self Efficacy*) merupakan keyakinan seseorang akan

---

<sup>7</sup> Baharudin, dkk, "Analisis Perbedaan Tipe Kepribadian A dan B terhadap Manajemen Konflik Interpersonal pada Pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan," *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No. 2, (2015): 26.

<sup>8</sup> Yuda Alvian, dkk, "Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 2, (2018): 76.

kemampuannya untuk melakukan suatu hal yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan.<sup>9</sup>

Ketika seorang individu merasa bahwa dirinya tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, sehingga memunculkan suatu persepsi bahwa tugas yang dihadapinya dianggap sulit tanpa mengetahui kemampuan yang ada dalam dirinya. Hal tersebut akan membuat seorang individu untuk menghindari tugas yang sulit dan akan memilih mengerjakan tugas yang lebih mudah. Keadaan tersebut yang mencerminkan rendahnya *self efficacy* yang dimiliki sehingga akan berdampak pada terhambatnya tujuan dari perusahaan.

Peran perusahaan dalam meningkatkan *self efficacy* seorang karyawan sangat diperlukan. Perhatian yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Disisi lain perusahaan harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan.<sup>10</sup>

Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut maka peneliti memandang bahwa *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* jika digabungkan menjadi satu apakah bisa menjadikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Mengingat sumber daya manusia yang berkualitas akan menguntungkan perusahaan sehingga perusahaan mampu dalam bersaing.

Salah satu tempat perusahaan yang ingin peneliti teliti adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus. Dimana pada bank tersebut karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan setiap bulannya bisa mencapai target yang sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan. Fenomena tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti motivasi kerja apa yang menjadikan para karyawan tersebut mempunyai semangat kerjanya tinggi. Apakah dari segi kecerdasan

---

<sup>9</sup> Rini Astuti dan William Gunawan, "Sumber-sumber Efikasi Diri Karier Remaja," *Jurnal Psikogenesis*, Vol. 4, No. 2, (2016): 142.

<sup>10</sup>Dwi Sugmawati dan Tri Wulida Afrianty, "Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *In-Role Performance* Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61, No. 4, (2018): 21.

spiritual yang mereka miliki, atau kepribadian ataupun *self efficacy* yang ada pada dirinya. Untuk itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut dari ketiga variabel tersebut apakah benar bisa menjadikan pengaruh motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

Selain itu, karena peneliti ingin mengetahui apakah kecerdasan suasana kantor yang mampu memberikan kenyamanan tercipta dari diri sendiri. Kepercayaan dan keyakinan yang muncul dari dalam diri akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan perusahaan. Hal itulah yang memotivasi kerja karyawan meskipun terkadang masih ada sebagian karyawan yang merasa egois, pesimis dan tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Spiritual Quotient (SQ)*, Kepribadian Karyawan dan *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus”**.

## B. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan permasalahan ini dibatasi pada pengaruh *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan.

1. Masalah yang diteliti adalah *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus
2. Obyek penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus Ahmad
3. Waktu yang akan dilakukan penelitian ini kurang lebih dua bulan.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dibuat adalah sebagai berikut :

1. Apakah *spiritual quotient (SQ)* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus?

2. Apakah kepribadian karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus?
4. Apakah *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji secara empiris mengenai pengaruh *spiritual quotient (SQ)* terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus
2. Menguji secara empiris mengenai pengaruh kepribadian karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus
3. Menguji secara empiris mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus
4. Menguji secara empiris mengenai pengaruh *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan dalam ekonomi, yaitu mengenai pengaruh *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi:

- a. Mahasiswa  
Diharapkan dapat menambah informasi yang bermanfaat mengenai *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dengan menambah permasalahan lain atau bahan referensi penelitian.
- b. Masyarakat  
Diharapkan dapat memberikan informasi serta pemahaman *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* dan motivasi kerja karyawan
- c. Praktisi Lembaga  
Diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Kudus dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- d. Penulis  
Untuk menambah wawasan dan sebagai sarana ilmu pengetahuan yang diperoleh saat di bangku kuliah terhadap sebuah masalah *spiritual quotient (SQ)*, kepribadian karyawan dan *self efficacy* dan motivasi kerja karyawan.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

### 1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

### 2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari tiga bab, antara bab satu dengan bab lain saling

berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, ketiga bab tersebut adalah sebagai berikut:

**BAB I** : Pendahuluan, bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II** : Landasan teori, bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

**BAB III** : Metode penelitian, bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

**BAB IV** : Hasil penelitian dan pembahasan, bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

**BAB V** : Penutup, bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran.