

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Lembaga keuangan adalah perusahaan yang kegiatan usahanya berkaitan dengan bidang keuangan. Salah satu lembaga keuangan yang menjadi daya tarik masyarakat adalah lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah mengalami perkembangan yang cukup pesat sejak disahkannya UU No. 21 tahun 2008 pada tanggal 16 juli 2008 tentang perbankan syariah yang memberikan landasan hukum industri perbankan syariah nasional. Banyak lembaga keuangan syariah yang di dirikan di indonesia , salah satunya adalah lembaga keuangan swasta sejenis yang berprinsip syariah. Pertumbuhan tersebut dapat dilihat dengan semakin berkembangnya lembaga keuangan syariah diberbagai daerah, salah satunya yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.<sup>1</sup>

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sebelum UU Perbankan Syariah dikenal dengan Bank Perkreditan Rakyat Syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) juga merupakan lembaga *intennediasi* keuangan, akan tetapi tidak diperbolehkan melakukan kegiatan usaha dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan Usaha yang dapat dilakukan oleh BPRS versi UU Perbankan Syariah diatur dalam Pasal 21 tahun 2007, yaitu bahwa kegiatan usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syariah meliputi : 1. menghimpun dana masyarakat, 2. menyalurkan dana kepada masyarakat, 3. menempatkan dana pada Bank Syariah lain dalam bentuk titipan

---

<sup>1</sup> Andri soemitra, *Bank dan lembaga keuangan syariah*, (jakarta : kencana, 2010), hlm. 65.

berdasarkan akad wadi'ah atau investasi berdasarkan akad mudharabah dan atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah, 4. Memindahkan uang, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan nasabah melalui rekening Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang ada di Bank Umum Syariah, Bank Umum Konvensional dan UUS, 5. Menyediakan produk atau melakukan kegiatan usaha Bank Syariah lainnya yang sesuai dengan prinsip Syariah berdasarkan persetujuan Bank Indonesia. Kegiatan usaha BPRS secara teknis operasional berkaitan dengan produk-produknya mendasarkan pada Pasal 2 dan Pasal 3 PBI No. 9/19] PBI/2007, tentang Pelaksanaan Prinsip Syariah Dalam Kegiatan Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana Serta Pelayanan Jasa Bank Syariah, serta SEBI No. 10/14/DPbS Jakarta, 17 Maret 2009 Perihal Pelaksanaan Prinsip Syariah dalam Kegiatan Penghimpunan Dana dan Penyaluran Dana serta Pelayanan Jasa Bank Syariah, sebagaimana yang telah dipaparkan di muka.

<sup>2</sup>Berikutnya perlu ditekankan di sini bahwa setiap pihak dilarang melakukan kegiatan penghimpunan dana dalam bentuk Simpanan atau investasi berdasarkan Prinsip Syariah tanpa izin terlebih dahulu dari Bank Indonesia, kecuali diatur dalam undang-undang lain. Dengan demikian untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan sebagaimana dimaksud di atas secara a contrario dapat ditafsirkan harus ada izin terlebih dahulu kepada Bank Indonesia.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah karyawan. Karyawan sebagai ujung tombak organisasi dalam mencapai tujuan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan masyarakat yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai. Tinggi

---

<sup>2</sup>Abdul ghofur ansori, *Hukum perbankan syariah*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2009), hlm. 57.

rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawai juga, dan tidak hanya dari kemampuan karyawan yang dimiliki<sup>3</sup>. Dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan, dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap tingkat kemampuan kinerja yang dimiliki. Kemampuan di bagi menjadi 3 yaitu : 1. Kemampuan berfikir analitik merupakan kompetensi dalam hal cara memecahkan, memilah, dan membandingkan berbagai situasi secara sistematis, menggunakan logika dan berfikir, mengetahui, alasan secara sistematis, menganalisis dan memecahkan permasalahan secara tepat, 2. Kemampuan konseptual merupakan kemampuan memahami suatu situasi atau permasalahan dengan cara mengabungkan bagian secara bersama, melihat gambaran secara garis besar, mengidentifikasi pola-pola atau hubungan antara situasi yang tidak secara jelas berhubungan, mengidentifikasi isu-isu kunci dalam situasi yang kompleks<sup>4</sup>, 3. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Meningkatnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka akan dapat mencerminkan kinerja yang akan di hasilkan oleh karyawan. Kinerja adalah tampilan perilaku kerja yang terkait dengan misi dan tujuan organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang di milikinya, dan di tujukan untuk menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi dan lingkungannya. Pada definisi di atas, kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan

---

<sup>3</sup>Mohammad faisal amir, *manajemen kinerja perguruan tinggi*, (jakarta : mitra wacana media,2016), hlm. 33.

<sup>4</sup>Sudarmanto, *kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, (yogyakarta : pustaka pelajar, 2009), hlm. 111-113.

bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat di capai.

Selain kemampuan kerja, kinerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkanpun tinggi.

Secara objektif kebutuhan manusia semakin meningkat, walau bagaimanapun di balik itu semua tersimpan suatu motivasi yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju, motivasi yang timbul akan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.<sup>5</sup>

Berdasarkan pengamatan penulis, padakemampuan dan motivasi kerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, kurang memiliki banyak kemampuan, Salah satu karyawan menyatakan mereka bekerja di bank ini masih di bawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi. agar lebih meningkatkan kinerja karyawan yaitu perlu melakukan beberapa cara seperti : mengikuti latihan maupun seminar-seminar, maupun dalam hal untuk meningkatkan motivasi perlu melakukan beberapa cara seperti : pembayaran gaji, pengawasan, dan pujian,. Selain itu masih banyak karyawan yang masih *freshgraduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang di peroleh di bangku pendidikan. Peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kemampuan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep”**.

---

<sup>5</sup>Hendy tannady, *Manajemen sumber daya manusia*, (yogyakarta : hak cipta, 2017), hlm. 187.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di telah di uraikan di atas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep ?
3. Apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan latar belakang rumusan masalah dan rumusan masalah, maka peneliti tarik menjadi tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Untuk mengetahui Apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

## **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian yaitu anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah di terima oleh

peneliti.<sup>6</sup> Asumsi sangat di butuhkan dalam melakukan suatu penelitian, agar seorang peneliti memiliki dasar berpijak yang kokoh terhadap masalah yang di teliti. Adapun asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi asumsi peneliti ini adalah beberapa aspek yang merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini kemampuan kerja dan motivasi kerja adalah faktor yang di anggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lain yang di anggap *ceteris paribus*.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitia yang secara teoritis di anggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.<sup>7</sup>

Adapun hipotesis tersebut yaitu :

1. Kemampuan berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep
3. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

---

<sup>6</sup>Tim Penyusun, *pedoman penulisan karya ilmiah*, (pamekasan, STAIN Pamekasan, 2015), hlm. 10.

<sup>7</sup>Tim Penyusun, *pedoman penulisan karya ilmiah*, (pamekasan, STAIN Pamekasan, 2015), hlm. 11.

## **F. Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat, baik manfaat secara akademis maupun manfaat secara praktis.

### **1. Kegunaan Secara Akademis**

#### **a) Bagi Peneliti**

Peneliti dapat memperoleh pengalaman dan menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

#### **b) Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini memungkinkan untuk dapat di jadikan sebagai sumber kajian perkuliahan bagi kalangan mahasiswa/mahasiswi Perguruan Tinggi maupun sebagai kepentingan penelitian selanjutnya.

### **2. Kegunaan secara praktis**

#### **a) Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, sehingga dapat di jadikan bahan evaluasi. Manfaat praktis lainnya untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

#### **b) Bagi Masyarakat Umum**

Penelitian ini di harapkan mampu di jadikan salah satu bahan ajar tambahan dalam ilmu pengetahuan yang luasnya khususnya pada bidang lembaga keuangan yang berbasis syariah dan dapat di jadikan pengetahuan tentang pengaruh dari kemampuan dan motivasi kerja sehingga anggota dapat memanfaatkan informasi tersebut.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel (X/independen) adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja dan variabel (Y/dependen) yaitu kinerja karyawan.

#### **a. Variabel Independen (variabel X)**

Variabel independen dalam penelitian ini kemampuan dan motivasi. Indikator-indikator yang termasuk dalam kemampuan kerja dan motivasi kerja :

#### **1) Variabel Kemampuan kerja X1 dengan indikator sebagai berikut :<sup>8</sup>**

##### **a) Kemampuan intelektual**

Sub indikator :

- i. Kecerdasan numerik
- ii. Pemahaman verbal
- iii. Kecepatan perseptual
- iv. Penalaran deduktif
- v. Penalaran induktif
- vi. Visualisasi spasial
- vii. Ingatan

##### **b) Kemampuan analitik**

Sub indikator :

- i. Menetapkan prioritas tugas menurut tingkat kepentingannya

---

<sup>8</sup>Tjutju yuniarsih & suwatno, *manajemen sumber daya manusia* (bandung : alfabeta, 2011), hlm. 29

- ii. Memecahkan suatu tugas yang kompleks ke dalam bagian yang dapat dikelola secara sistematis
- iii. Menyadari adanya beberapa penyebab terhadap suatu kejadian atau beberapa konsekuensi dari suatu tindakan
- iv. Mengantisipasi hambatan dan berfikir kedepan terkait tahap selanjutnya.
- v. Menggunakan beberapa teknis analisis untuk mengidentifikasi beberapa pemecahan masalah dan bobot dari nilai dari masing-masing pemecahan tersebut.

**c) Kemampuan konseptual**

Sub indikator :

- i. Menggunakan akal sehat dan pengalaman masa lalu untuk mengidentifikasi situasi atau permasalahan.
- ii. Melihat perbedaan krusial antara situasi saat ini dengan hal-hal yang telah terjadi sebelumnya.
- iii. Menerapkan dan memodifikasi konsep dan metodologi kompleks yang telah di pelajari secara cepat.
- iv. Mengidentifikasi hubungan yang bermanfaat di antara data yang kompleks yang tidak saling berhubungan.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>ibid hlm. 31

## 2) Motivasi X2<sup>10</sup>

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki
- 4) Kebutuhan akan harga diri
- 5) Kebutuhan aktuasi diri

### b. Kinerja karyawan (variabel Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Indikator-indikator yang termasuk dalam kinerja karyawan terdiri atas :

- 1) Produktivitas pegawai
- 2) Loyalitas pegawai
- 3) Kepuasan pegawai<sup>11</sup>

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian bagi peneliti yaitu sebagian Sumenep.karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar.

## H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang maksud dari judul penelitian “pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bhakti Sumekar Sumenep”, sehingga mendapat gambaran yang jelas tentang dan

---

<sup>10</sup>Anwar prabu mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (bandung : Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.95

<sup>11</sup>Dermawan wibisono, *manajemen kinerja korporasi dan organisasi*, (erlangga, 2011), hlm 141

memahami penelitian ini definisi istilah yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang
2. Kemampuan adalah kompetensi dalam hal cara memecahkan, memilah, dan membandingkan berbagai situasi secara sistematis, menggunakan logika berpikir, mengetahui alasan secara sistematis, menganalisis dan memecahkan permasalahan secara tepat.<sup>12</sup>
3. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaanya.<sup>13</sup>
4. Kinerja adalah tampilan perilaku kerja yang tepat dengan misi dan tujuan organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang di milikinya, dan di tujukan untuk menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi dan lingkungannya.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>Sudarmanto, *kinerja dan pengembangan potensi SDM*, (yogyakarta : pustaka pelajar, 2009), hlm 112-113

<sup>13</sup>Hendy tannady, *Manajemen sumber daya manusia*, (yogyakarta : hak cipta, 2017), hlm. 187

<sup>14</sup>mohammad faisal amir, *manajemen kinerja perguruan tinggi*, (jakarta : mitra acara media, 2016), hlm.33