

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi karna sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula (Ciptoringnum, 2013).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk diperhatikan. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir untuk mendorong para karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena didukung oleh sumber daya manusia yang baik untuk menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila pandangan tersebut dapat tercapai, akan tercipta hubungan keharmonisan yang baik antara pemimpin dan karyawan organisasi tersebut.

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Manusia merupakan faktor menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapaiannya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia untuk secara efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan.

Mondy (2008) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber

daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selain itu Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat .

Mangkunegara (2013) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mondy (2008) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi.

Meskipun setiap fungsi sumber daya manusia berkontribusi terhadap manajemen kinerja, pelatihan dan penilaian kinerja memainkan peran signifikan dalam proses tersebut. Jika penilaian kinerja adalah kejadian sekali waktu setiap tahun, manajemen kinerja adalah proses yang dinamis, konstan, dan berkelanjutan. Setiap orang dalam organisasi adalah bagian dari sistem manajemen kinerja. Dengan manajemen kinerja usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Hasibuan (2012) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin karyawan, makin tinggi kinerja yang dapat

dicapainya. Jadi seorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Fahmi (2016) menyatakan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Ketika karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan penegakan disiplin model pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk pribadi karyawan yang benar-benar memiliki mentalitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang progresif. Maka karyawan tersebut diharapkan akan berubah, dan jika tidak berubah memungkinkan untuk dikeluarkan dari perusahaan atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Newstrom (2011) mendefinisikan motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan kekuatan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi umumnya berkaitan dengan setiap tujuan sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2011).

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada

pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan itensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Siagian (2011) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai pensiun. Sedangkan menurut Ardana (2008) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Berapapun baiknya suatu rencana karir yang telah di buat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena setiap definisi perencanaan termasuk pada keputusan yang diambil sekarang yang akan dikerjakan masa depan berarti seseorang yang sudah yang menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah dengan mewujudkan rencana rencana tersebut.

Sikap disiplin dalam Islam sangat dianjurkan, bahkan diwajibkan. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik termasuk waktu di dalam bekerja.

Sebagaimana pada firman Allah SWT dalam (QS. Ar – Ra’d [13]:11) :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka.”

Motivasi dalam Islam bukan semata-mata hanya untuk mencari uang, tetapi serupa dengan mujahid, diampuni dosanya oleh Allah SWT dan tentu saja ini adalah kewajiban seorang hamba kepada Allah SWT. Jika motivasi kerja merupakan ibadah, maka kita harus melakukannya dengan sebaik mungkin. Kita harus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, dan kita terus belajar dan berlatih agar semakin hari semakin ahli dalam bekerja. Kemauan seseorang untuk belajar dan meningkatkan kemampuan bisa dijadikan ukuran apakah motivasi kerja orang tersebut untuk ibadah atau bukan. Salah satu bentuk pekerjaan itu adalah adil, yaitu adil menempatkan sesuatu pada tempatnya.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam (QS. Al – Baqarah [2]:152) :

“karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku.”

Pengembangan karir sama halnya dengan menuntut ilmu yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja dan memperluas wawasan sehingga dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan. Dalam Islam pengembangan karir juga dianjurkan sebagaimana disebutkan dalam Al-Qurán surat (Al-Mujaadilah;11) dijelaskan bahwa Allah akan mengangkat derajat (kehidupan yang lebih layak) bagi orang yang berilmu. Sebagaimana dalam firman Allah SWT :

“Hai orang – orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu : “Berlapang – lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan : “Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang – orang yang beriman di

antaramu dan orang – orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Kinerja merupakan suatu pencapaian sebagai seorang muslim yang bekerja hendaklah berdasarkan iman. Yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Sebagai seorang muslim bekerja hendaklah berdasarkan iman, karena dengan iman akan menghasilkan amal saleh, dan saling bekerjasama, saling menasehati dalam kesabaran dengan lainnya menuju kebenaran. Di samping beriman hendaklah bekerja secara profesional, teliti, jujur, patuh pada atasan dan lain. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam (QS. Al – Qashash (28):77) :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang – orang yang berbuat kerusakan.”

Berdasarkan hal tersebut, pemimpin suatu organisasi haruslah mendorong, menuntun, dan menggerakkan bawahannya. Sehingga karyawan tersebut menjadi disiplin, termotivasi dan karirnya dapat berkembang melalui kinerja yang dipakai sebagai bahan evaluasi yang baik dan diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta untuk menyelesaikan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri dan Tinjauannya dari sudut pandang Islam (Studi Kasus Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah dimana pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka dirumuskan beberapa permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri?
5. Bagaimana pandangan Islam mengenai Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.
5. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, semoga bisa memberikan manfaat untuk banyak pihak. Manfaat hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri, sehingga nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan manajemen sumber daya manusia dan strategi instansi guna meningkatkan kinerja karyawan secara efektif diwaktu yang akan datang.

2. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat semakin mempeluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan tentang penerapan teori-teori yang didapat selama perkuliahan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian berikutnya, dan diharapkan penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini.