

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Manusia adalah makhluk yang memiliki kebutuhan. Perjalanan hidup seseorang menempuh bermacam-macam jalan, dan tiap titik dalam perjalanan hidupnya itu dari bayi sampai tua tiap individu berusaha untuk memenuhi seperangkat kebutuhan dan keperluan yang unik. Untuk itu manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dengan menggunakan sumber-sumber produksi yang langka. Kegiatan ekonomi manusia erat hubungannya dengan usaha untuk hidup dan usaha di bidang kehidupan. Agar dapat hidup, setiap individu akan mengikuti mata pencaharian menurut keinginan dan keterampilannya atau kemampuannya.¹ Akan tetapi dalam perkembangan zaman, pemenuhan kebutuhan atau pencapaian tujuan hidup tidak lagi sesederhana seperti yang dilakukan masyarakat tradisional. Masyarakat modern sudah mulai memikirkan perlunya bekerja sama dan saling berinteraksi antar sesama.²

Manusia dengan latar belakang dan tujuan yang sama itulah mereka berkumpul dan merencanakan sesuatu untuk mencapai tujuannya, yang dalam hal ini sering kita dengar dengan istilah organisasi. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai suatu

¹ Irawan, *Pengantar Ekonomi Perusahaan* (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1997), 33.

² Amirullah Haris Budiono, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004), 3.

tujuan tertentu.³ Organisasi pada intinya adalah interaksi-interaksi orang dalam sebuah wadah untuk melakukan sebuah tujuan yang sama.⁴ Rumah sakit dimana orang dirawat, perguruan tinggi tempat mahasiswa menuntut ilmu, bank tempat nasabah menabung, dan Negara atau daerah tempat masyarakat tinggal merupakan bentuk-bentuk dan organisasi yang dapat kita temukan dalam kehidupan sehari-hari.⁵

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara benar dan teratur, proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu yang tidak boleh dilakukan secara asal-asalan, hal ini merupakan prinsip dalam ajaran islam. Allah sangat mencintai perbuatan-perbuatan yang dikelola dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat As Shaff: 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya : “ *sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalannya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh.*”⁶

Berdasarkan ayat di atas diketahui bahwa pendekatan manajemen merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga, karena dengan pengelolaan organisasi yang rapi, akan dicapai hasil yang baik.⁷

³ Ibid., 4.

⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta : Gema Insani, 2003), 27.

⁵ Amirullah, *Pengantar*, 4.

⁶ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Bandung : Sygma Examedia Arkanleema, 2009),551.

⁷ Hafidhuddin dan tanjung, *manajemen syariah*, 3.

Perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.⁸ Namun bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*).⁹ Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik.¹⁰ Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Disamping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas perusahaan.¹¹

Akio Morita, pendiri *Sony Corporation*, dalam *Made In Japan* (1986) mengatakan bahwa tidak ada keajaiban dalam sukses perusahaan Jepang umumnya, dan *Sonny* pada khususnya. Rahasia sukses perusahaan-perusahaan Jepang hanyalah dengan cara bagaimana mereka memperlakukan karyawannya. Dalam biografi *Made In Japan*, Morita mengatakan :

“Misi paling penting bagi seorang manajer Jepang adalah mengembangkan hubungan yang sehat dengan karyawannya, untuk menciptakan perasaan seperti dalam lingkungan keluarga perusahaan, perasaan senasib yang dirasakan bersama oleh manajer dan karyawan. Perusahaan yang paling berhasil di Jepang adalah

⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2006),1.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid, 2.

¹¹ Ibid, 2-3.

perusahaan yang berhasil menciptakan perasaan senasib diantara semua karyawannya, yang di Amerika disebut tenaga kerja dan manajemen, serta pemegang saham.”¹²

Filosofi manajemen pada perusahaan *Sony* adalah karyawan harus diperlakukan sebagai rekan dan asisten, bukan sebagai sarana untuk mendatangkan keuntungan. Morita mengakui, investor memang penting, tapi mereka hanya menjalin hubungan sebentar dengan perusahaan. Karyawan lebih penting karena mereka merupakan bagian permanen dari perusahaan, sama seperti manajemen puncak.¹³

Sumber daya manusia yang menopang industri keuangan syariah memang kerap menjadi sorotan. Industri ini memiliki basis ideologi dan filosofi yang berbeda dengan industri keuangan konvensional. Industri keuangan syariah adalah entitas bisnis, namun harus sesuai dengan prinsip-prinsip islami khususnya dalam hal keseimbangan dan keadilan. Oleh karenanya, industri keuangan syariah khususnya perbankan syariah tidak bisa terlepas dari apa yang dinamakan dengan *maqasid syariah* atau tujuan utama dari pembentukan nilai syariah yakni pemeliharaan agama, akal budi, harta dan keturunan. Maka sudah seharusnya industri perbankan syariah di dukung oleh SDM yang mumpuni dalam hal menjaga serta memperjuangkan apa yang menjadi tujuan syariah tersebut secara istiqomah dalam setiap aktivitas bisnisnya.¹⁴

¹² Poerwanto, *New Bussiness Administration* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2006), 188.

¹³ Ibid, 189.

¹⁴ Nur Chamid, *Jejak Langkah Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010),372-373.

Integritas dan motivasi merupakan contoh sikap yang dapat menciptakan kinerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam pencapaian visinya. Akan tetapi, pada perusahaan perbankan berbasis Islam masih banyak sikap dan motivasi bekerja karyawan yang menyimpang dari kaidah syariah. Salah satu penyimpangannya adalah *riswah* (suap) yang diberikan nasabah kepada karyawan bank atas terealisasinya pembiayaan yang diajukan, mereka sering mengatakan dengan istilah “uang lelah”. Ini tentu akan mempengaruhi atau memotivasi karyawan bank dalam melakukan analisis pembiayaan bukan lagi karena layak atau tidaknya nasabah menerima pembiayaan tersebut, namun atas dasar ceperan uang lelah tadi. Hal ini tidak sesuai dengan konsep Islam bahwa hidup di dunia haruslah *falah* yaitu tentram lahir dan batin, dunia dan akhirat. Apakah dorongan dari dalam diri mereka sudah *falah* seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 201 yaitu bahwasanya manusia dalam ayat tersebut memiliki tujuan hidup yang sejahtera bukan hanya di dunia, melainkan juga di akhiratnya.¹⁵

Bank syariah mandiri (BSM) adalah anak cabang dari bank mandiri yang berbasis syariah. BSM berdiri pada akhir di tahun 1999, dan eksistensi BSM menunjukkan perkembangan yang signifikan sampai saat ini, dilihat dari pemasarannya, aset, teknologi, pengembangan dan pemasaran produk, dan lain sebagainya. BSM Kediri berdiri pada tahun 2004 dengan aset pertama empat miliar rupiah. Kediri menjadi tempat yang tepat untuk pendirian kantor cabang BSM karena kota Kediri memiliki tingkat

¹⁵Lihat QS. Albaqarah Ayat 201 dan terjemah.

pendapatan per kapita lebih tinggi dari pada kota-kota lain di sekitarnya seperti Nganjuk, Tulungagung dan Blitar. Dalam pencapaiannya, semua itu pasti tidaklah lepas dari manajemen, komitmen serta kinerja karyawan di dalamnya. Bank syariah mandiri memiliki visi “ *menjadi bank syariah terpercaya pilihan mitra usaha*”. Dalam merekrut dan membentuk karyawan untuk mencapai dan memiliki visi yang sama dengan perusahaan bukanlah urusan yang mudah. Tradisi, lingkungan serta budaya kerja yang akan berperan serta dalam hal ini. Termasuk sikap integritas yang menjadi salah satu dari *shared value* perusahaan BSM dan motivasi yang dikembangkan pada karyawan BSM menjadi salah satu cara manajemen SDM dalam upayanya untuk mencapai visi perusahaan. Karena itu penulis ingin mengetahui sejauh mana peran dua aspek tersebut untuk pencapaian visi perusahaan, sehingga penulis membuat skripsi ini dengan judul **“Peningkatan Integritas Dan Motivasi Karyawan Dalam Pencapaian Visi Perusahaan (Studi Kasus Di BSM Kantor Cabang Kediri)”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana integritas karyawan di BSM Kantor Cabang Kediri ?
2. Bagaimana penerapan motivasi karyawan di BSM Kantor Cabang Kediri ?
3. Bagaimana peningkatan integritas dan motivasi karyawan di BSM Kantor Cabang Kediri dalam pencapaian visi perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penulisan hukum ini adalah:

1. Untuk mengetahui integritas karyawan di BSM Kantor Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui penerapan motivasi karyawan di BSM Kantor Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui peningkatan integritas dan motivasi karyawan di BSM Kantor Cabang Kediri dalam pencapaian visi perusahaan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Diharapkan dapat menambah kontribusi pengetahuan tentang peranan integritas dan motivasi dalam pencapaian visi perusahaan, sekaligus memperkaya kepustakaan ekonomi khususnya ekonomi syariah yang diterapkan dengan manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak yang berkepentingan dan pihak terkait lainnya.

E. Telaah Pustaka

Integritas dan motivasi dalam beberapa referensi yang peneliti temukan memang belum pernah peneliti ketahui tentang peranan keduanya terhadap pencapaian visi perusahaan. Namun, dalam beberapa penelitian ilmiah ada beberapa yang membahas terkait integritas dan motivasi. Menurut kosakatanya, integritas artinya keterpaduan, kebulatan, keutuhan, jujur, dapat dipercaya.¹⁶ Sedangkan menurut istilah, integritas berarti mutu, sifat, atau suatu keadaan yang menunjukkan kesatuan, keutuhan, yang mengandung potensi serta kewibawaan.¹⁷ Hal ini juga senada dengan pengertian integritas dari kamus online yaitu mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.¹⁸ Integritas adalah perpaduan sikap jujur, konsisten, komitmen, berani, dan dapat dipercaya. Sikap ini muncul dari kesadaran diri terdalam yang bersumber dari suara hati. Semuanya dilakukan tanpa pamrih karena berpegang teguh pada sebuah prinsip.¹⁹ Integritas (*Integrity*) adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini, dengan kata lain, “satunya kata dengan perbuatan”.

¹⁶ Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), 335.

¹⁷ J.S.Badudu, *Kamus Kata-kata Serapan Asing Dalam Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Kompas, 2007), 157.

¹⁸ Kamus Bahasa Indonesia Online, www.KamusBahasaIndonesia.org.

¹⁹ Lihat lebih lanjut pada artikel yang ditulis oleh Gibransyah Fakhri, *Integritas Karyawan Pada Perusahaan*. <http://zona90.wordpress.com>.

Mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, jujur dan langsung sekalipun dalam negosiasi yang sulit dengan pihak lain.²⁰

Integritas juga menjadi salah satu karakter utama Rasulullah Muhammad SAW dalam sifat kepemimpinannya. Hal ini diungkapkan oleh para guru leadership modern seperti Werren Bennis, Burt Nanus, dan James O'Toole's. mereka menyantumkan integritas sebagai salah satu karakteristik kepemimpinan Rasulullah.²¹ Dimana dalam pembentukan karakter integritas tidak melalui orang lain tapi dari dalam diri sendiri (*self Leadership*). Yang membedakan integritas dengan yang lainnya adalah kemampuan memperbaiki diri itu berasal dari diri sendiri, bukan dari luar, sehingga dibutuhkan pemahaman yang lebih terhadap diri kita sendiri. Seseorang yang memiliki integritas bisa menjalankan sesuatu dengan baik, memperbaiki kesalahan dan mampu mengubah dirinya. Upaya pengenalan diri sendiri tersebut perlu dilakukan untuk mengetahui kondisi kehidupan.

Pada sebuah perusahaan atau organisasi, integritas sangat penting ditanamkan dalam diri karyawan, karena tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya dan membuatnya merasa terpaksa. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Dalam hal ini kita tidak hanya melihat dari kaca mata karyawan yang bekerja keras untuk mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi lebih pada integritas

²⁰ Lihat di kamus online, Kamus kompetensi integritas, <http://indosdm.com>.

²¹ Baca buku *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager* karangan Muhammad Safii Antonio (Jakarta: ProLM Ceter& Tazkia Publishing,2005)22-28.

dalam satu upaya mewujudkan visi dan misi bersama.²² Untuk mengeksplorasi keefektifan proses integritas perusahaan, perlu diperhatikan apakah suatu intensif berada di tempat yang benar untuk mendorong pengambilan keputusan yang etis dan apakah perilaku etis dievaluasi selama penilaian kinerja pekerja.²³

Integritas juga menerapkan sebuah prinsip di dalamnya seperti yang dijelaskan dalam sebuah artikel sebagai berikut :²⁴

- a. Bertindak jujur, berinteraksi dengan orang lain jujur, terus terang, menyajikan informasi dan data secara tepat dan lengkap.
- b. Menepati Janji, sesuai janji dan commitments dan tidak membocorkan rahasia.
- c. Konsisten, menjamin bahwa kata dan tindakannya konsisten.
- d. Mengakui kesalahan dan mengungkapkan gagasan atau perasaan meskipun tidak diminta.
- e. Kesungguhan, bersikap profesional walaupun harus berkorban.

Selain integritas, dalam penelitian nanti juga akan mencari motivasi kerja yang diterapkan pada sebuah perusahaan perbankan. Terkait dengan motivasi kerja karyawan, peneliti menemukan sebuah kajian ilmiah berupa penelitian terdahulu yang berjudul "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Di Pabrik Gula Ngadirejo Kediri (Studi Analisis Menurut Manajemen Syariah)*". Masalah yang menjadi

²² Lihat artikel yang ditulis oleh Ridwan, *Mengenal Pentingnya Integritas Dan Pentingnya Bagi Perusahaan*. <http://semangatku.com>.

²³ Hartman Desjardins dan Joe Desjardins, *Etika Bisnis*, (Jakarta : Erlangga, 2008), 133.

²⁴ Lihat artikel yang ditulis oleh Indah Kartika Buana Putri. *Integritas, sebuah masalah besar yang sedang dihadapi bangsa*. <http://tikadeutschland.blogspot.com>.

kendala adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja di pabrik gula Ngadirejo Kediri, dan bagaimana pandangan manajemen syariah terhadap pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan motivasi kerja di pabrik gula Ngadirejo Kediri.

Pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa pengembangan SDM dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di pabrik gula Ngadirejo Kediri yaitu dengan cara diklat karyawan, promosi jabatan, penilaian kerja, dan pemberian insentif. Pandangan manajemen syariah untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap penilaian kerja yang berkenaan tugas pimpinan selaku, hendaknya mampu melihat lingkungan organisasinya, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di organisasinya. Sedangkan untuk jaminan sosial dalam pandangan manajemen syariah diperbolehkan dan yang bersifat komersial menurut ketentuan agama Islam serta tidak ada unsur *gharar* (ketidakpastian).²⁵

Skripsi di atas jelas berbeda dengan penelitian yang ingin penulis lakukan, karena penulis lebih menekankan sejauh mana peran motivasi dalam pencapaian visi perusahaan.

²⁵ Endri Sulistyawati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Di Pabrik Gula Ngadirejo Kediri (Studi Analisis Menurut Manajemen Syariah)*, STAIN KEDIRI, 2011.