

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, bank berperan sebagai lembaga keuangan utama, yang memegang pengaruh besar terhadap perekonomian baik di tingkat makro maupun mikro. Peran utama bank melibatkan pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, yang kemudian disalurkan kembali di masyarakat melewati kredit dan mekanisme keuangan lainnya yang bermaksud untuk menaikkan kesejahteraan masyarakat. Sektor perbankan di Indonesia beragam, mencakup dua kategori utama: bank konvensional dan bank syariah. Perbedaan mendasar antara kedua jenis ini terletak pada pendekatan mereka terhadap pembagian keuntungan dan bunga, yang mencerminkan filosofi keuangan dan pertimbangan etika yang berbeda (Fauziah & Handayani, 2023).

Selaras dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah beroperasi secara harmonis dengan prinsip-prinsip Islam. Kerangka regulasi ini mencakup dua kategori yang berbeda: Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Frasa "prinsip-prinsip Islam"

memperlihatkan kepatuhan atas hukum Islam dalam operasi perbankan, yang dipandu oleh fatwa dari otoritas terhormat yang memiliki pengetahuan dalam yurisprudensi Islam, yang bertugas memberikan interpretasi yang berwenang dalam domain ini (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Mengenai Perbankan Syariah*, n.d.).

Semakin bertambahnya bank syariah di Indonesia menjadi semakin ketatnya persaingan yang ada antara bank syariah tersebut yang pada akhirnya menuntut bank syariah lebih berusaha untuk menaikkan produktivitas kerja dan pelayanan untuk menarik nasabah agar mau berinvestasi ataupun kredit kepada bank syariah tersebut. Semakin banyaknya nasabah menjadi semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada konteks globalisasi, tenaga kerja memegang peranan yang begitu penting dan menjadi tumpuan sebuah perusahaan. Fokus utama dan tanggung jawab bisnis atau organisasi berkisar pada sumber daya manusianya. Mempunyai sumber daya yang berkualitas, terutama tenaga kerja yang ialah aset perusahaan dan ialah faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya pencapaian organisasi dalam sebuah perusahaan. Masalah yang berkorelasi dengan karyawan wajib menjadi pertimbangan karena

pekerja ialah penggerak utama perusahaan baik secara internal maupun eksternal (Putri & Maulida, 2020).

Sebuah organisasi yang berkembang diharapkan bisa menghasilkan hasil kerja unggul karena hal tersebut menentukan keberhasilannya. Kontribusi utama dalam menaikkan produktivitas organisasi bersumber dari keterampilan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Maknanya, penting bagi organisasi untuk berinvestasi secara cermat dalam menaikkan kinerja karyawan. Produktivitas mencakup interaksi yang kompleks dari dimensi ekonomi, filosofis, dan sistemik. Dari sudut pandang ekonomi, produktivitas mencerminkan usaha manusia yang terlibat dalam memproduksi barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat secara keseluruhan. Daya saing perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh tenaga kerjanya jika semakin terampil dan cakap karyawannya, maka semakin kuat posisi organisasi di pasar dibandingkan dengan para pesaingnya. Karyawan ialah aset tak ternilai yang wajib diperhatikan dan dikembangkan dengan hati-hati. Maknanya, sungguh penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dengan cermat setiap aspek inisiatif pengembangan sumber daya manusia mereka agar menumbuhkan

karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga sungguh kompetitif (Kuswibowo, 2020).

Bagi tenaga kerja, output kerja yang besar mampu menghasilkan berbagai keunggulan contohnya peningkatan kompensasi, peluang promosi yang lebih luas, dan peningkatan keahlian serta pengalaman di bidang pekerjaan mereka. Produktivitas ialah rasio antara hasil dan masukan. Peningkatan produktivitas bisa mungkin terwujud melewati kenaikan efektivitas dan sistem operasional, sistem produksi yang lebih baik, serta kenaikan keterampilan tenaga kerja. Dengan demikian, sebuah perusahaan akan mencapai produktivitas maksimal baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, apabila dikelola oleh tenaga kerja yang berkualitas dan bermutu (Sayoto & Winarto, 2018).

Supaya bisa bersaing dengan sukses, perusahaan perlu mempunyai tenaga kerja yang berkualitas dan unggul, karena para pekerja bisa menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Peran manajemen sumber daya manusia amat esensial dalam mencapai hal tersebut. Satu dari penyebab penting yang sungguh berdampak pada produktivitas perusahaan ialah disiplin kerja. Disiplin memperlihatkan tingkat tanggung jawab yang memotivasi antusiasme kerja seseorang. Disiplin kerja ialah kepedulian dan

kerelaan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja ialah fondasi utama di lingkungan organisasi, karena disiplin pada diri karyawan akan berdampak pada produktivitas mereka. (Sayoto & Winarto, 2018).

Disiplin di tempat kerja ialah pemahaman bahwasanya seorang karyawan wajib mematuhi semua kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Antara pemimpin dan pengikut, rasa hormat dapat dibangun dan dipertahankan melewati disiplin kerja. Berlandaskan Khoirinisa (2019) diperoleh berbagai faktor yang memberi dampak disiplin kerja, yakni:

1. Tingkat imbalan
2. Ketersediaan atau ketiadaan panutan dari pimpinan dalam perusahaan
3. Keberadaan atau ketiadaan aturan yang jelas untuk dijadikan acuan
4. Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan
5. Ketersediaan atau ketiadaan kontrol dari pimpinan
6. Kehadiran atau ketiadaan perhatian untuk karyawan
7. Diciptakan rutinitas yang menegakkan disiplin

Menciptakan kondisi kerja yang ideal berperan penting dalam menaikkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja ialah

jenis pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar mendukung kinerja mereka seperti menyediakan kebutuhan pekerjaan, pada akhirnya produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Sebuah perusahaan akan bisa mendukung karyawannya di tempat kerja melalui penyediaan kantor yang ditawarkannya (Budiyono, 2008).

Fasilitas mencakup berbagai peralatan dan infrastruktur yang memungkinkan dan menaikkan kegiatan operasional perusahaan. Fasilitas ini dapat memiliki berbagai bentuk dan jenis, masing-masing menawarkan keunggulan tersendiri yang disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan dan kecakapan dalam organisasi (Adryan & Padilah, 2022). Efisiensi pekerja akan meningkat dengan aksesibilitas pengaturan kerja yang sungguh baik karena ini ialah infrastruktur dan fasilitas yang membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, tempat kerja yang menyenangkan akan menaikkan kepuasan dengan pekerjaan dan memungkinkan karyawan untuk melangsungkan tugas mereka dengan nyaman.

Agar bisa bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi saat ini, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kecakapan dan kualitas yang baik, yang bisa menyediakan dukungan dalam memperoleh tujuan perusahaan. Di samping itu, karyawan

bahkan perlu memiliki cara berpikir yang positif dan semangat kerja yang tinggi agar bisa mengoptimalkan dan mengandalkan sumber daya lainnya. Semangat kerja yang tinggi tercermin dalam motivasi kerja, yakni dorongan dan usaha untuk memenuhi tujuan perusahaan serta memuaskan kebutuhan yang ada (Faslah & Savitri, 2017).

Motivasi kerja yakni faktor yang menyediakan semangat agar memotivasi orang untuk bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala usaha mereka dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi ini memiliki peran krusial dalam perusahaan karena mendampaki, mengarahkan, dan mendukung perilaku karyawan agar proaktif dalam mencapai hasil yang optimal (Faslah & Savitri, 2017).

Karyawan menentukan kinerja sebuah perusahaan, tetapi pimpinan yang cakap berkontribusi dalam menyusun, menjalankan, dan mengawasi organisasi dalam perusahaan. Dalam keadaan ini, pimpinan bisa memainkan peran utama dalam upaya untuk memotivasi dan mengawasi karyawannya. Perusahaan wajib memperhatikan prestasi karyawannya dengan memberi apresiasi untuk mendorong mereka supaya bekerja keras dan memikul tanggung jawab yang tinggi untuk pekerjaan mereka, pada akhirnya tujuan yang ditetapkan perusahaan tercapai (Jufrizen, 2021).

Menghadapi rutinitas kerja setiap hari pasti membuat setiap pekerja jenuh. Dengan memberi motivasi kerja yang tepat kepada seorang karyawan bisa menaikkan antusiasme serta dorongan bekerja yang baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja. Kegiatan yang berulang akan mengurangi semangat dan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan (Caissar et al., 2022).

Peningkatan produktivitas pegawai dalam sebuah organisasi ialah sebuah usaha yang kompleks, sebagaimana yang terwujud di Bank Syariah Indonesia KCP Labuan dan Bank Syariah Indonesia KCP Pandeglang 1. Beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut, yakni disiplin kerja, kecukupan fasilitas kerja, dan motivasi kerja. Setiap organisasi memiliki struktur manajemen dan kerangka regulasi yang berbeda-beda, pada akhirnya mewajibkan seluruh pegawai untuk menyetarakan tindakannya dengan pedoman yang sudah ditetapkan. Namun demikian, ditemukan beberapa kasus ketidakpatuhan terhadap aturan tersebut di kalangan pegawai, baik di BSI KCP Labuan maupun BSI KCP Pandeglang 1. Lebih jauh, berlandaskan pengamatan saya sebelumnya, fasilitas kerja yang ada belum dimanfaatkan secara maksimal. Motivasi pegawai sungguh erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhannya, dan meskipun ialah

komponen penting dari produktivitas, namun motivasi yang selama ini dipupuk oleh pimpinan tampaknya belum memadai. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi ini ialah terbatasnya kesempatan pelatihan yang diberikan kepada pegawai.

Berlandaskan riset yang sudah dilangsungkan terkait Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja di antaranya riset yang dilangsungkan oleh Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permata Sari (2022) dengan tajuk studi “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor” memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam studi (Sayoto & Winarto, 2018) dengan tajuk riset “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi” dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja dan fasilitas kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan MNCTV bagian produksi. Dalam riset (P. Adinda & Rita, 2022) studi ini mengungkapkan bahwasanya fasilitas kerja dan disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berlandaskan riset (Adryan & Padilah, 2022) dalam tajuk “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut” dapat disimpulkan bahwasanya peningkatan disiplin kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang lebih baik akan memberi kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dalam riset Alfina Maharani dan Iskandar Ali Alam (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin, Fasilitas, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN UP3 Tanjung Karang” dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sementara itu motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Arti penting disiplin kerja dan fasilitas kerja terletak pada kecakapannya dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam menginspirasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pada akhirnya akan lebih produktif apabila penulis melangsungkan riset dengan mengangkat judul skripsi bagaimana **“Pengaruh Disiplin, Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang”**.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang ada, masalah yang teridentifikasi dalam riset ini dapat disimpulkan yakni:

1. Tingkat disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan sering datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan pada akhirnya berkurangnya produktivitas.
2. Terlihat beberapa fasilitas yang belum digunakan secara maksimal dan bahkan fasilitas yang ada kurang memadai fungsinya.
3. Setiap karyawan memiliki pemahaman yang berbeda mengenai apa yang memotivasi mereka. Ada yang termotivasi karena penghargaan finansial, ada juga yang termotivasi karena pengembangan karir atau alasan pribadi. Masalah yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja diidentifikasi karena pemimpin perusahaan kurang optimal dalam memberikan motivasi kepada karyawannya.

C. Batasan Masalah

Dari masalah yang sudah diungkapkan, riset ini memerlukan pengaturan batasan masalah agar memastikan fokus pembahasan tetap terkait dengan permasalahan yang akan diteliti di BSI

Kabupaten Pandeglang. Subjek riset ini tertuju kepada seluruh karyawan BSI di Kabupaten Pandeglang. Fokus penelitian dalam tulisan ini mencakup: (1) ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan (2) sikap buruk dan tidak loyal (3) kepatuhan terhadap regulasi (4) kualitas fasilitas perlengkapan kerja (5) motivasi karena kepuasan pekerjaan (6) output pekerjaan. Variabel riset ini terdiri dari variabel independen yakni disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu variabel dependen dalam riset ini yakni produktivitas kerja.

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang?

4. Apakah disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan riset ini yakni untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang.
2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang.
4. Pengaruh simultan disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Pandeglang.

F. Manfaat Penelitian

Riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis bagi para praktisi dan akademisi berikut ini:

1. Bagi Penulis

Riset ini bermaksud untuk menumbuhkan pemahaman yang lebih mendalam bagi penulis mengenai korelasi yang rumit antara disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja, serta dampak kolektifnya terhadap produktivitas karyawan di Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Pandeglang. Melewati eksplorasi ini, penulis berharap bisa mengungkap wawasan berharga yang bisa berkontribusi agar menaikkan dinamika tempat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Bagi Pembaca

Riset ini diharapkan bermanfaat untuk mengedukasi pembaca atau pihak lain mengenai beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam dunia perbankan syariah, seperti disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja.

3. Bagi Pihak yang Terkait

Selain itu, diproyeksikan bahwasanya studi ini akan memberi informasi dan sumber daya kepada pihak-pihak terkait, khususnya karyawan Bank Syariah agar dapat menaikkan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan penelitian, penulis dengan cermat menyusun pembahasan ke dalam lima bab yang berbeda. Setiap bab dibagi lagi menjadi beberapa subbab, dengan mengikuti kerangka sistematis yang memandu pembaca melewati materi:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menyelidiki kerangka kontekstual di sekitar isu yang sedang dihadapi, menguraikan identifikasi masalah, keterbatasan masalah, tujuan yang memandu penelitian kita, manfaat potensial yang mungkin timbul dari penyelidikan ini, dan pendekatan sistematis terhadap proses penulisan.

BAB II: KAJIAN TEORETIS

Bab ini memaparkan landasan teori yang diperoleh dari tinjauan pustaka yang ekstensif. Teori-teori yang dibahas akan berfungsi sebagai dukungan mendasar bagi isu-isu yang diteliti oleh penulis, serta bagi isu-isu yang dieksplorasi oleh peneliti sebelumnya, kerangka teori, dan hipotesis yang diajukan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab metode riset ini mencakup rancangan penelitian, populasi dan sampel, Metode pengumpulan data, definisi operasional

variabel yang dipakai, serta pengetesan asumsi klasik menjadi fokus dalam riset ini.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Obyek penelitian dipaparkan, temuan analisis dibahas secara mendalam, dan implikasinya dipaparkan dalam bab ini. Berisi temuan-temuan analisis yang dilangsungkan penulis terhadap objek penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab penutup ini terdiri dari dua sub-bab yang meliputi kesimpulan penulis berlandaskan temuan penelitian dan saran yang konstruktif untuk bank sebagai objek penelitian, dengan tujuan menaikkan laba secara berkelanjutan.