

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini kita berada pada tantangan yang kita hadapi yaitu era globalisasi dimana untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat kita harus bisa menghadapi segala persaingan sehingga jika kita menghadapi masalah tersebut dengan baik, hal ini akan membuat kita berjaya walaupun dalam persaingan yang seketat apapun. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan seperti mesin, modal dan metode ini tidak akan dapat berguna jika tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang baik. Douglas (1996) dalam teorinya menjelaskan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang dapat bekerja lebih baik dalam proses produksi, sehingga sangat diperlukannya karyawan dengan kinerja yang tinggi (*job performance*).

Tenaga kerja yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai cara perbaikan kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Hal diatas inilah yang dimaksud dengan produktivitas kerja. Tohardi dalam Sutrisno (2014: 100) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat

melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan esok lebih baik hari ini.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah kerja keras atau dengan kata lain yang dinamakan etos kerja merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Maka dari itu agama Islam memberikan perhatian yang besar terhadap kerja keras. Karena dengan kerja keras atau etos kerja kebahagiaan dunia dan akhirat dapat kita raih. (Alma, 2011: 157). Selanjutnya juga dijelaskan bahwa sesungguhnya antara penghayatan agama yang diwujudkan dalam bentuk iman yang sempurna, mempunyai hubungan timbal balik dengan etos kerja seseorang. Seseorang yang memiliki iman yang sempurna dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan memiliki etos kerja yang tinggi yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas yang tinggi.

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem insentif individual ialah "piecwork", bonus produksi, komisi, kurva "kematangan" dan insentif bagi para eksekutif. Sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup, antara lain, insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya. (Siagian, 2012: 268).

Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan

pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Sinungan, 2005: 42).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Ini membuktikan bahwa semakin tahun maka perkembangan produktivitas pekerja menurut tamatan pendidikan mengalami peningkatan apalagi dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dapat menambah nilai SDM pekerja tersebut disamping lamanya pengalaman pekerja.

Selain itu, pengalaman (lama) kerja juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya (Amron, 2009: 76).

PT. Pegadaian (Persero) khususnya di Madura secara resmi melakukan konversi berupa pengalihan sistem pegadaian dari konvensional ke syariah, hal tersebut diresmikan pada tanggal 2 Juli 2018 di Bangkalan Madura Jawa Timur. Masyarakat pada awalnya mengenal jika pegadaian itu hanya bisa menggadaikan emas namun pada saat ini sebagian dari pegadaian berubah fungsi yang awalnya menganut system konvensional menjadi system syaria'ah seperti yang awalnya pada saat konvensional peminjam berlandaskan pada sewa modal, ketika berubah menjadi syaria'ah sewa modal ini berganti menjadi mu'nah. Hal ini juga berdampak terhadap bertambahnya produk baru dari pegadaian syariah seperti rahn Hassan, arum bpkb, arrum emas, arrum haji, dan amanah. Semua ini berubah ketika pada pegadaian menganut system syariah. (<https://republika.co.id>)

Berkembangnya lembaga keuangan yang berbasis bank syariah, pegadaian juga membuka system syariah dimana kinerjanya harus berpedoman pada hukum-hukum agama islam. Hal ini dikarenakan masyarakat (nasabah) pegadaian mayoritas memanut agama islam, namun pada dasarnya pegadaian merupakan lembaga keuangan milik pemerintah yang berdasarkan dibidang jasa penyaluran modal pinjaman kepada nasabah umum dengan memberikan barang-barang yang berharga seperti emas, perhiasan, barang elektronik dimana nilai jual setara dengan pinjaman.

Pegadaian syariah (rahn) saat ini cukup berkembang, bank-bank syariah salah satu produk ke unggulannya berupa emas perhiasan seperti halnya BNI syariah, Bank Danamon, BTPN syariah beserta BRI syariah. Pegadaian syariah sangat mengunggulkan barang jaminan berupa emas dan perhiasan merupakan produk yang sangat menguntungkan dikarenakan nilai emas semakin naik dalam jangka waktu panjang. General manajer usaha syariah pegadaian cabang Jakarta

mengatakan bahwa bisnis syariah dari keseluruhan mendominasi pembiayaan pada tahun 2011. Hal ini dapat dilihat dari transaksi ar-rahn yang meningkat sekitar Rp. 52,12% dari akhir 2010 sekitar 4,47 triliun menjadi 6,8 triliun pada tahun 2011, gadai mas ini sangat menguntungkan investor dimana tidak ada ketergantungan nilai emas terhadap mata uang dolar yang sekarang cenderung mengalami penurunan.

Setelah secara resmi melakukan konversi berupa pengalihan sistem pegadaian dari konvensional ke syariah, PT. Pegadaian Syariah diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Sentimen Keagamaan, insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tentunya menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja para karyawan di PT. Pegadaian Syariah. Dari keadaan yang objektif tersebut maka peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sentimen Keagamaan, Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus PT. Pegadaian (Persero) Bangkalan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Sentimen Keagamaan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Bangkalan?
2. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Bangkalan?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Bangkalan?

4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sentimen Keagamaan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Bangkalan?
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Bangkalan?
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Bangkalan?
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Pegadaian Syariah (Persero) Bangkalan?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil baik oleh pembaca ataupun peneliti diantaranya :

1. Dapat memberikan wawasan tentang faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di lembaga keuangan syariah.
2. Dapat menjelaskan apa saja permasalahan yang ada di dalam produktivitas karyawan di lembaga keuangan syariah.
3. Memberikan sumbangsih terhadap penelitian-penelitian selanjutnya baik yang berhubungan ataupun tidak berhubungan.