

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul yang penulis angkat, maka penelitian sebelumnya yang dipakai sebagai acuan penulis untuk mendukung dalam penelitian ini. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu, diantaranya: Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Fauzan, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Lembaga Keuangan Syariah (Studi Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya)”. Isi dari skripsi tersebut membahas kepada strategi yang dilakukan dalam suatu kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan Bank Muamalat, yang mana nantinya seberapa besar keefektifannya strategi yang digunakan sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi perkembangan kelembagaan dalam menghadapi persaingan di masa sekarang maupun masa yang akan datang.¹²

Skripsi yang ditulis oleh Eka Fauzan Rasyid, “Rekrutmen SDI Syariah di Perbankan Syariah (Analisis Seleksi *Fit And Proper Test* Perekrutan Karyawan di BSM Cabang Palangka Raya).” Isi dari skripsi tersebut membahas tentang penarikan karyawan yang berdasarkan kriteria kompetensi dan integritas

¹²Muhammad Fauzan, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Lembaga Keuangan Syariah (Studi Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya)*, Palangka Raya: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Palangkaraya, 2012,t.d.

karyawan, proses seleksi *fit and proper test* dan analisis komponen *fit and proper test* di BSM Cab. Palangka Raya.¹³

Skripsi yang ditulis oleh M. Nurkholis.F, “Motivasi Masyarakat Non Muslim Menjadi Peserta Asuransi Syariah Prudential Palangka Raya.” Isi dari skripsi tersebut membahas tentang motivasi dan tanggapan peserta non muslim menjadi peserta asuransi syariah Prudential Palangka Raya.¹⁴

Skripsi yang ditulis oleh Ananda Amalia Rusfa, “Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat.” Isi dari skripsi tersebut membahas seberapa besar motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat menurut faktor intrinsik dan ekstrinsik.¹⁵

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu yang ditemukan di atas, maka dapat dianalisis bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh penulis memiliki beberapa persamaan dan perbedaan yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

¹³Eka Fauzan Rasyid, *Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Perbankan Syariah (Analisis Seleksi Fit And Proper Test Perekrutan Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palangka Raya)*, Palangka Raya: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Palangkaraya, 2014, t.d.

¹⁴M. Nurkholis.F, *Motivasi Masyarakat Non Muslim Menjadi Peserta Asuransi Syariah Prudential Palangka Raya*, Palangka Raya: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Palangkaraya, 2011, t.d.

¹⁵Ananda Amalia Rusfa, *Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat*, Makassar: Universitas Hasanuddin, 2014, t.d.

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan.

No	Persamaan dan Perbedaan					
1	Identitas Penulis	Muhammad Fauzan	Eka Fauzan Rasyid	M. Nurkholis.F	Ananda Amalia Rusfa	Meilin Ansar Noor
2	Judul Penelitian	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Lembaga Keuangan Syariah (Studi Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya)	Rekrutmen SDI Syariah di Perbankan Syariah di Perbankan Syariah (Analisis <i>Fit And Proper Test</i> Perekrutan Karyawan di BSM Cabang Palangka Raya)	Motivasi Masyarakat Non Muslim Menjadi Peserta Asuransi Syariah Prudential Palangka Raya.	“Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat	Motivasi Sarjana Ekonomi Syariah Bekerja pada Bank Konvensional di Palangka Raya
3	Jenis Penelitian	Lapangan	Lapangan	Lapangan	Lapangan	Lapangan
4	Lokasi	Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya	BSM Cabang Palangka Raya	Palangka Raya	Kantor Kecamatan Panakkukang Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat	Palangka Raya
5	Pendekatan penelitian	Kualitatif deskriptif	Kualitatif deskriptif	Kualitatif deskriptif	Mix research	Kualitatif deskriptif
6	Substansi penelitian	Untuk mengetahui strategi yang dilakukan dalam suatu kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan seberapa besar keefektifan	Untuk mengetahui kriteria kompetensi dan integritas karyawan, proses seleksi <i>fit and proper test</i> dan analisis komponen	Untuk mengetahui motivasi dan tanggapan peserta non muslim menjadi peserta asuransi syariah Prudential Palangka	Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Panakukkang Kota Makassar dalam	Untuk mengetahui motivasi sarjana ekonomi syariah bekerja pada bank konvensional dan bagaimana pandangan Islam tentang hal tersebut.

		strategi yang digunakan dalam menghadapi persaingan di masa sekarang maupun masa yang akan datang.	<i>fit and proper test</i> di BSM Cab. Palangka Raya.	Raya.	memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat menurut faktor intrinsik dan ekstrisik.	
--	--	--	---	-------	---	--

Sumber: Diolah penulis

B. Deskripsi Teori

1. Pandangan Islam tentang Bank Konvensional

Bank merupakan salah satu badan usaha lembaga keuangan yang bertujuan memberikan kredit dan jasa-jasa yang diberikan kepada masyarakat.¹⁶ Perbankan merupakan lembaga intermediasi yaitu menyimpan dana dari masyarakat serta menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Di Indonesia bank dibagi menjadi 2 yaitu bank yang menggunakan sistem bunga dan bank yang berdasarkan prinsip syariah.

Sebagai alternatif sistem bunga dalam ekonomi konvensional, ekonomi Islam menawarkan sistem bagi hasil (*profit and loss sharing*) ketika pemilik modal bekerja sama dengan pengusaha untuk melakukan kegiatan usaha. Apabila kegiatan usaha menghasilkan keuntungan dibagi berdua, dan apabila apabila kegiatan usaha menderita kerugian ditanggung bersama.¹⁷ Eksistensi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah, disamping yang beroperasi secara konvensional dalam UU No. 10 Tahun 1998, maka dengan sendirinya dalam sistem perbankan nasional terdapat dua sistem bank (*dual banking*

¹⁶ O.P. Simorangkir, *Kamus Perbankan Inggris-Indonesia*, Cet IV, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994, hal. 33.

¹⁷ Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, hal. 26.

system), yakni bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dan bank yang beroperasi secara konvensional.¹⁸

Bank konvensional adalah bank yang menggunakan sistem bunga di dalam setiap transaksinya. Masih banyak perbedaan pendapat tentang sistem bunga. Ada fatwa yang menganggap sistem bunga sama dengan riba. Adapula yang mengatakan bahwa sistem bunga itu tidak riba. Berikut beberapa fatwa yang menganggap sistem bunga itu haram antara lain:¹⁹

- a. Rabithah Al-Alam Al-Islami: Bunga bank yang berlaku dalam perbankan konvensional adalah riba yang diharamkan. (keputusan No. 6 sidang ke-9, Mekkah 12-19 Rajab 1406)
- b. Keputusan No.10 Majelis Majma' Fiqh Islamy, Konferensi OKI II (Organisasi Konferensi Islam II), 22-28 Desember 1985: Bahwa setiap tambahan (*interest*) atas hutang yang telah jatuh tempo dan orang yang berutang tidak mampu membayarnya, dan sebagai imbalan atas penundaannya itu, demikian pula tambahan (*interest*) atas pinjaman yang ditetapkan diawal perjanjian, maka kedua bentuk ini adalah riba yang diharamkan dalam syariat.

Namun di Indonesia, ternyata ulama masih terbagi pada tiga kelompok besar, ada yang mengharamkan, ada yang menghalalkan dan ada yang menganggapnya syubhat. Adapun pendapat para ulama di Indonesia tentang riba adalah sebagai berikut:²⁰

¹⁸ Cik Basir, *Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah: Di Pengadilan Agama dan Mahkamah Agung*, Cet II, Jakarta: Kencana, 2012, hal. 42.

¹⁹ Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*,...hal. 5.

²⁰ *Ibid.*

- 1) Kalangan Nahdhatul Ulama terbagi menjadi tiga, ada yang mengatakan bahwa bunga itu sama dengan riba, ada yang mengatakan tidak sama dan ada yang mengatakan *syubhat* (meragukan). Namun demikian, Bahtsul Masail, Munas Bandar Lampung tahun 1992 merekomendasikan agar PBNU mendirikan bank Islam NU dengan sistem tanpa bunga.
- 2) Kalangan Ulama Muhammadiyah melalui Lajnah Tarjih Sidoarjo tahun 1968 menyarankan kepada PP Muhammadiyah untuk mengusahakan terwujudnya konsepsi sistem perekonomian khusus lembaga perbankan yang sesuai dengan qaidah Islam. Menurut mukktamar di Sidoarjo, hukum bunga yang ada dalam bank konvensional dan yang ada pada koperasi simpan pinjam serta asuransi berbeda, dalam bank konvensional hukumnya *mutasyabihat* sedangkan dalam koperasi simpan pinjam dan asuransi hukumnya *mubah*. Keputusan Lajnah Tarjih selengkapny adalah:²¹
 - a) Riba hukumnya haram dengan nash-nash Al-Qur'an dan al-sunnah.
 - b) Bank dengan sistem riba hukumnya haram dan bank tanpa riba hukumnya halal.
 - c) Bunga yang diberikan oleh bank-bank milik negara kepada nasabahnya, atau sebaliknya yang selama ini berlaku termasuk perkara *mutasyabihat*.
 - d) Menyarakan kepada pengurus muhammadiyah untuk mengusahakan terwujudnya konsepsi sistem perekonomian, khususnya lembaga perbankan yang sesuai dengan kaidah Islam.

²¹ Atang Abd. Hakim, *Fiqh Perbankan Syariah: Transformasi Fiqih Muamalah Ke Dalam Peraturan Perundang-Undangan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2011, hal. 75.

Keputusan ini tampak diliputi kebimbangan dan serba dilematis manakala kedua diktum pertimbangan, yaitu aspek akademik dan sosial dikorelasikan dengan status hukum riba. Lebih-lebih jika bunga yang diambil oleh bank yang ternyata memiliki fungsi administratif, yang kenyataannya ia merupakan keuntungan bagi negara. Oleh karenanya pertimbangan ketiga, yaitu dalil menjadi sangat relevan untuk melengkapi kedua pertimbangan tersebut.²²

- 3) Majelis Ulama Indonesia dalam lokakarya Alim Ulama di Cisarua tahun 1991 bertekad bahwa MUI harus segera mendirikan bank alternatif.²³

Mengenai pendapat para ulama banyak yang masih berbeda pendapat mengenai pengharaman bunga bank yang ada di perbankan konvensional dalam hal ini Yusuf Qardhawi menyatakan bunga bank haram berdasarkan hasil ijma yang dilakukan oleh 3 lembaga ilmiah terkenal Pusat Riset Islam Al-Azhar (*Institute of Islamic Research*) di Mesir, Lembaga Fiqih (Al Majma Al Fiqihi) Rabithah Alam Islami, Mekah, dan Lembaga Fiqih Islam, Organisasi Konferensi Islam (OKI), Jeddah, Arab Saudi. Dari hasil ijma tidak bisa dibatalkan kecuali dengan ijma lain yang setara.²⁴ Selain itu Yusuf Qardhawi juga memaparkan mengapa bunga bank diharamkan:

- 1) Fungsi utama bank sebagai *financial intermediation*, jadi bank konvensional merupakan pelaku riba akbar, yang menggantikan posisi

²² Atang Abd. Hakim, *Fiqh Perbankan Syariah: Transformasi Fiqih Muamalah Ke Dalam Peraturan Perundang-Undangan*,...hal. 76.

²³ Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*,...hal. 5.

²⁴ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Cet IV, Jakarta: Kencana, 2014, hal. 252.

pelaku riba kelas teri tempo dulu. Ia juga merupakan calo riba yang memakan dan memberi riba.²⁵

- 2) Dalam praktik perbankan setiap pinjaman yang disyaratkan sebelumnya keharusan memberikan tambahan adalah riba.²⁶
- 3) Pada batas pinjaman berakhir dan peminjam belum bisa melunasi hutangnya, maka terdapat dua pilihan melunasi hutangnya, maka terdapat dua pilihan melunasi atau hutang bertambah, praktek ini juga berlaku pada bank konvensional.²⁷

Para modernis juga berpendapat tentang riba dan bunga seperti Fazlur Rahman, Muhammad Asad, Said al-Najjar, dan Abd al-Mun'im al-Namir menekankan perhatiannya pada aspek moral sebagai bentuk pelarangan riba dan mengasmapingkan aspek *legal formal* dari larangan riba sebagaimana yang dijaleskan dalam hukum Islam. Para modernis juga menyandarkan pandangan mereka dengan pandangan ulama klasik, seperti Razi menjelaskan di antara sebab-sebab larangnya menyatakan bahwa pemberi pinjaman akan semakin kaya, sedangkan peminjam dana akan semakin miskin. Menurut Ibn Qayyim, seorang ulama mazhab Hanbali menyatakan bahwa larangan riba berkaitan dengan aspek moral.²⁸ Hal senada juga dinyatakan oleh kalangan Filosof Yunani dan Romawi. Menurut Plato, bunga merupakan alat eksploitasi kaum kaya

²⁵ Yusuf Al-Qardhawi, *Bunga Bank Haram*, Cet IV, Jakarta: Akbar Media Eka Sarana, 2003, hal. 53.

²⁶ *Ibid*, hal. 58.

²⁷ *Ibid*, hal. 77.

²⁸ Abdullah Saeed, *Bank Islam dan Bunga: Studi Krisis Larangan Riba dan Interpretasi Kontemporer*, Cet III, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008, hal. 73.

terhadap kaum miskin, bahkan sistem bunga menjadi penyebab perpecahan dalam masyarakat. Bagi aristoteles, fungsi uang adalah sebagai alat tukar menukar dan bukan alat tambahan melalui bunga.²⁹

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut kamus bahasa Indonesia motivasi adalah kecendrungan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.³⁰ Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai benda/ bukan benda tersebut. Menurut Robert L Mathis dan John H. Jackson yang dikutip oleh H.A.S. Moenir dalam bukunya Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, mengatakan bahwa motivasi asal kata dari motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat.³¹ Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sesuatu yang terjadi pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang berbuat tindakan dengan tujuan tertentu.

Motivasi organisasi mempunyai peranan penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok orang yaitu

²⁹ Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*,...hal. 6.

³⁰ Aditya Bagus Pratama, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Pustaka Media, 2012, hal. 426.

³¹ H.A.S. Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hal. 136.

orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai). Sesuai dengan sifat motivasi bahwa rangsangan bagi motif perbuatan orang, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi.³²

b. Teori motivasi yang terkenal yaitu:

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Dasar dari teori ini adalah:³³

- a) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yakni:
 - (1) Kebutuhan secara fisiologis: kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis dasar dari organisme

³² H.A.S. Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*,...hal. 137.

³³ Brantas, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 105.

manusia seperti kebutuhan akan pangan, sandang, dan papan, kesehatan fisik, kebutuhan seks, dsb.

- (2) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan seperti tejamin keamanannya, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dsb.
- (3) Kebutuhan sosial yang meliputi antara lain kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, kerjasama.
- (4) Kebutuhan akan penghargaan termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan atau status, pangkat, dsb.
- (5) Kebutuhan akan aktualitas diri antara lain kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, dan ekspresi diri.³⁴

2) Teori Motivasi dari Herzberg

Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori khusus yang bisa diterapkan kedalam motivasi kerja. Kepuasan dalam kerja oleh Herzberg diberi nama motivator, adapun ketidak puasan disebut faktor hygiene. Kedua sebutan itu kalau digabungkan terkenal dengan nama Dua Faktor Teori Motivasi dari Herzberg. Teori Herzberg ini pada hakikatnya sama dengan teori Maslow. Faktor hygiene sebenarnya bersifat

³⁴M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 78.

preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini kira-kira tidak jauh berbeda dengan susunan bawah dari hirarki kebutuhan Maslow. Adapun faktor yang dapat memotivasi para karyawan adalah yang disebut oleh Herzberg dengan sebutan motivator, yang kira-kira sama dengan tingkat yang lebih tinggi dari hirarki kebutuhan Maslow. Menurut teori Herzberg, agar supaya para karyawan bisa termotivasi, maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.³⁵

Teori Herzberg ini sebenarnya mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manager bahwa persoalan-persoalan semangat kerja para karyawan itu dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar dan memperbaiki kondisi tempat kerja. Pemecahan ini tidak banyak menguntungkan, karena hal-hal tersebut tidak memotivasi karyawan. Itulah sebabnya Herzberg menawarkan suatu pemecahan bahwa faktor-faktor higienis seperti misalnya upah, gaji, honorarium, kondisi tempat kerja teknik pengawasan antara bawahan dan pengawasannya, dan kebijaksanaan administrasi organisasi, tidak bisa membangkitkan semangat kerja karyawan. Kalau hanya memberikan konsentrasi pemecahan masalah-masalah semangat kerja para karyawan pada faktor-faktor tersebut, hal itu tidak bisa menolong management. Adapun yang dapat membangkitkan

³⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: CV Rajawali, 1988, hal. 224.

semangat kerja seperti dikatakan Herzberg adalah motivator. Faktor ini terdiri atas faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaan itu sendiri, rasa tanggungjawab, dan faktor peningkatan.³⁶

Herzberg menamakan faktor-faktor hygiene. Jika tidak tersedia faktor ini menyebabkan para pegawai merasa sangat tidak puas. Sifatnya ekstrinsik, berada diluar diri. Mencegah ketidakpuasan, jika tersedia dengan memadai. Herzberg menanamkan faktor motivator, jika tersedia faktor ini menimbulkan rasa sangat puas. Sifatnya intrinsik, berada di dalam diri. Bila dikembangkan dalam cara kita mengelola, dapat membangkitkan motivasi.³⁷

3) *McClelland Theory of Needs*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal yaitu:³⁸

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan dalam

³⁶ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*,...hal. 225.

³⁷ *Ibid*,hal. 226.

³⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cet. III, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010, hal. 840.

bentuk penghargaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Needs for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang, dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Kebutuhan ini menempati posisi paling akhir dari riset para pakar manajemen. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerjasama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi. Termasuk di dalam hal pengertian satu dengan lainnya.³⁹

³⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*,...hal.842.

4) Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa:⁴⁰

- a) Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat bagi keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

c. Macam-macam motivasi

Adapun macam-macam motivasi dilihat dari sudut pandang, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang yang disebut motivasi *intrinsik* dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang disebut dengan motivasi *ekstrinsik*.⁴¹

- 1) Motivasi *Intrinsik*, yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, maka ia secara sadar

⁴⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*,...hal. 844.

⁴¹Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002, hal. 115-118.

akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi memang berhubungan dengan kebutuhan seseorang yang memunculkan kesadaran untuk melakukan aktivitas.

- 2) Motivasi *Ekstrinsik* adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena datangnya disebabkan faktor-faktor dari luar, seperti penghargaan, pujian, hukuman atau celaan.

d. Tujuan dan Faktor-faktor Motivasi Kerja

1) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Saydam yang dikutip oleh Dr. M. Kadarisman bukunya manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk : mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktifitas dan efisiensi, dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.⁴²

Jadi dapat diketahui bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja.⁴³

2) Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan

⁴²Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet II, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012,hal. 291.

⁴³*Ibid*, hal. 292.

faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi, pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).⁴⁴

3. Kerja

Kerja menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah Aktivitas untuk melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan dengan tujuan mencari nafkah, mata pencaharian. Sedangkan bekerja artinya melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu.⁴⁵ Selain itu dalam kerja kita juga harus memiliki etika yang baik. Etika kerja itu sendiri adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada *stakeholder*, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.⁴⁶

Dalam rangka mewujudkan usaha bisnis dan pemerintahan yang baik dan memiliki daya saing global diperlukan sumber daya insani yang mumpuni. Pada saat ini sangat dirasakan kompetisi yang ketat di dunia kerja sebagai dampak adanya resesi global, maka seluruh organisasi memerlukan

⁴⁴Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,...hal. 306.

⁴⁵Aditya Bagus Pratama, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*,...hal. 339.

⁴⁶https://id.wikipedia.org/wiki/Etika_kerja, diakses pada tanggal 20 Februari 2016.

keunggulan kompetitif atau disebut keunggulan bersaing dengan meningkatkan produktivitas dan kualitas SDM. Kualitas sumber daya yang unggul memiliki berbagai kompetensi. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) telah mengatakan SDM unggul adalah yang memiliki tiga kompetensi, yaitu:⁴⁷

a. Kompetensi teknis

Kompetensi teknis adalah kompetensi yang harus dimiliki karyawan sesuai dengan tugas pekerjaannya secara teknis.

b. Kompetensi spiritual

Kompetensi spiritual akan mewujudkan disiplin, dedikasi, integritas dan loyalitas, etos kerja, dan motivasi kerja.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial akan mewujudkan kemampuan bekerja sama, kemampuan bergaul dan berkomunikasi, kemampuan berkoordinasi, kemampuan mengapresiasi pendapatan orang lain serta mampu bekerja sama dalam tim.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Hasil pekerjaan itu mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi.⁴⁸ Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan antara harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi

⁴⁷Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cet. I, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, hal. 70-71.

⁴⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. II, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009, hal. xiii.

akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.⁴⁹ Sebuah organisasi yang berkeinginan membangun kalitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawainya. Sehingga merencanakan pengembangan kualitas para pegawai artinya organisasi tersebut berusaha membangun dan menciptakan suatu kekuatan yang bersinergi dalam satu rangka yaitu organisasi manajemen yang berkinerja. Sehingga sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari kinerja karyawan.⁵⁰

C. Kerangka Pikir

Faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya insani. Dalam menjalankan setiap usahanya suatu perusahaan harus memiliki sumber daya insani yang memadai yang dapat mendukung perkembangan dan serta dapat menjalankan sistem yang ada dalam perusahaan agar berjalan sesuai dengan yang diinginkan secara profesional. Karena dengan adanya sumber daya insani yang baik maka suatu perusahaan juga akan dapat mencapai tujuan yang di inginkan dengan baik pula.

Begitu juga halnya dengan perbankan syariah, agar sistem yang ada didalam perbankan syariah ini dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya insani yang tepat agar perbankan syariah dapat menjalankan prinsip-prinsip Islam secara tepat. Sumber daya insani yang baik akan mendukung dalam menjalankan aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perbankan itu sendiri tentunya. Pengembangan sumber daya insani tentunya sangat diperlukan agar mendapatkan

⁴⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*,...hal. 44.

⁵⁰Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 39.

sumber daya insani yang berkualitas dalam menjalankan prinsip islam dengan baik di dalam perbankan tersebut.

Dalam mendukung hal ini juga banyak universitas yang membuka program studi yang terkait dengan hal tersebut. Tujuan di bukanya program studi tersebut tentunya untuk membantu perbankan syariah mendapatkan sumber daya insani yang berkompeten di bidangnya. Sehingga berkembang bank syariah ini mendapat banyak respon yang cukup baik dari masyarakat.

Akan tetapi yang sangat disayangkan adanya sarjana ekonomi Islam yang mengetahui hal tentang prinsip-prinsip syariah dan keheraman riba yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis tetapi masih ada yang bekerja pada bank konvensional. Disini penulis ingin mengetahui secara mendalam apa motivasi yang ada di dalam diri mereka sehingga mereka bekerja di bank konvensional dan pandangan Islam tentang sarjana ekonomi syariah yang bekerja pada bank konvensional. Kerangka pikir peneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

