

SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE



PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE

2025 M / 1446 H

**ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK
MUAMALAT KCP PAREPARE**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Seminar Skripsi

OLEH:

**NURILMI M.WAHYUDI
NIM. 19.2300.001**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2025 M / 1446 H

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bank muamalat KCP parepare

Nama Mahasiswa : Nurilmi M.Wahyudi

Nomor Induk Mahasiswa : 19.2300.001

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

B.5216/In.39/FEBI.04/PP.00.9/09/2023

Disetujui Oleh:

: Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag

: 197102082001122002 (.....)

Pembimbing Utama

NIP

Pembimbing Pendamping

NIP

: Dr. Emily Nur Saidy, M.E

: 199008312020122012 (.....)

Mengetahui:



PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bank muamalat KCP parepare

Nama Mahasiswa : Nurilmi M. Wahyudi

Nomor Induk Mahasiswa : 19.2300.001

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : B.5216/In.39/FEBI.04/PP.00.9/09/2023

Tanggal Kelulusan : 24 Januari 2025

Disetujui Oleh Komisi Penguji

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. (Pembimbing I)

Dr. Emily Nur Saidy. (Pembimbing II)

I Nyoman Budiono, M.M. (Penguji I)

Misdar, S.E., M.M. (Penguji II)



Mengetahui :



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَئْبِيَاءِ

وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدُنَا مُحَمَّدٌ وَعَلَى أَلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt . Berkat hidayah, Rahmat Taufik dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Oleh karena itu, tiada kata yang terindah selain ucapan syukur tak terhingga karena penulis dapat menyelesaikan tulisan ini yang berjudul "Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare". Dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda tercinta kita, Nabi Muhammad Saw, yang selalu kita nanti-nantikan syafaatnya di akhirat nanti.

Rasa syukur yang sedalam-dalamnya serta terima kasih penulis haturkan dengan setulus tulusnya kepada kedua orang tua yang penulis hormati, sayangi dan cintai. Ayahanda tersayang Muh. Wahyudi dan Ibunda tercinta Jusmawati, yang selalu mendoakan dan memberikan segala hal-hal yang terbaik bagi penulis. Serta ucapan terimakasih untuk kedua saudara-saudara saya Khalik Wahyudi, mereka yang senantiasa memberikan semangat. Tidak lupa saya ucapkan terimakasih banyak kepada seluruh pihak keluarga yang selama ini telah membantu saya dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT, penulis ingin mengucapkan ungkapan terima kasih sebaik-baiknya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada mereka, orang-orang pilihan yang ditakdirkan Allah menjadi pembimbing, motivator serta pendukung penulis selama mengerjakan skripsi ini;

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut agama Islam Negeri Parepare. Sekaligus sebagai Dosen pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan, pemikiran, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Inyoman Budiono, M.M, Selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, selaku penguji I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
4. Bapak Nur Hishaly GH, Selaku dosen pembimbing akademik. Institut Agama Islam Negeri Parepare.
5. Ibu Dr. Emily Nur Saidy, M.E selaku pembimbing ke II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak Misdar, S.E., M.M.. sebagai penguji II yang senantiasa memberikan kritik, saran serta masukan yang membangun ide-ide kreatif bagi penulis.
7. Kepada seluruh dosen Prodi Perbankan Syariah maupun dosen yang pernah memberikan ilmu bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan, Staf Fakultas FEBI atas pelayanan administrasi yang sangat membantu penulis, dan kepada seluruh Staf Perpustakaan IAIN Parepare yang memudahkan penulis mencari referensi bacaan selama mengerjakan skripsi.
8. Kepada Dr. Abdul Azis, S.E., M.Ak. yang telah memotivasi penulis dan senantiasa memberikan nasehat kepada penulis.
9. Kepada para informan di Bank Muamalat KCP Parepare yang telah bersedia memberikan kontribusinya dalam upaya penulis mengumpulkan data-data yang menunjang hasil penelitian skripsi ini.
10. Kepada orang tua saya bapak Muh.Wahyudi ibu Jusmawati yang selalu memberikan nasehat kepada saya..

Barakallahu Fiikum, Semoga Allah SWT memberkahi semua yang telah kalian lakukan untuk mendukung serta membantu penulis selama mengenyam pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Parepare. Sebagai manusia biasa penulis tidaklah luput dari kesalahan baik itu dari lisan maupun tulisannya. Maka dari itu penulis dengan kerendahan hati memohon maaf apabila selama ini penulis pernah melakukan hal-hal yang menggores hati dari saudara & teman-teman sekalian.

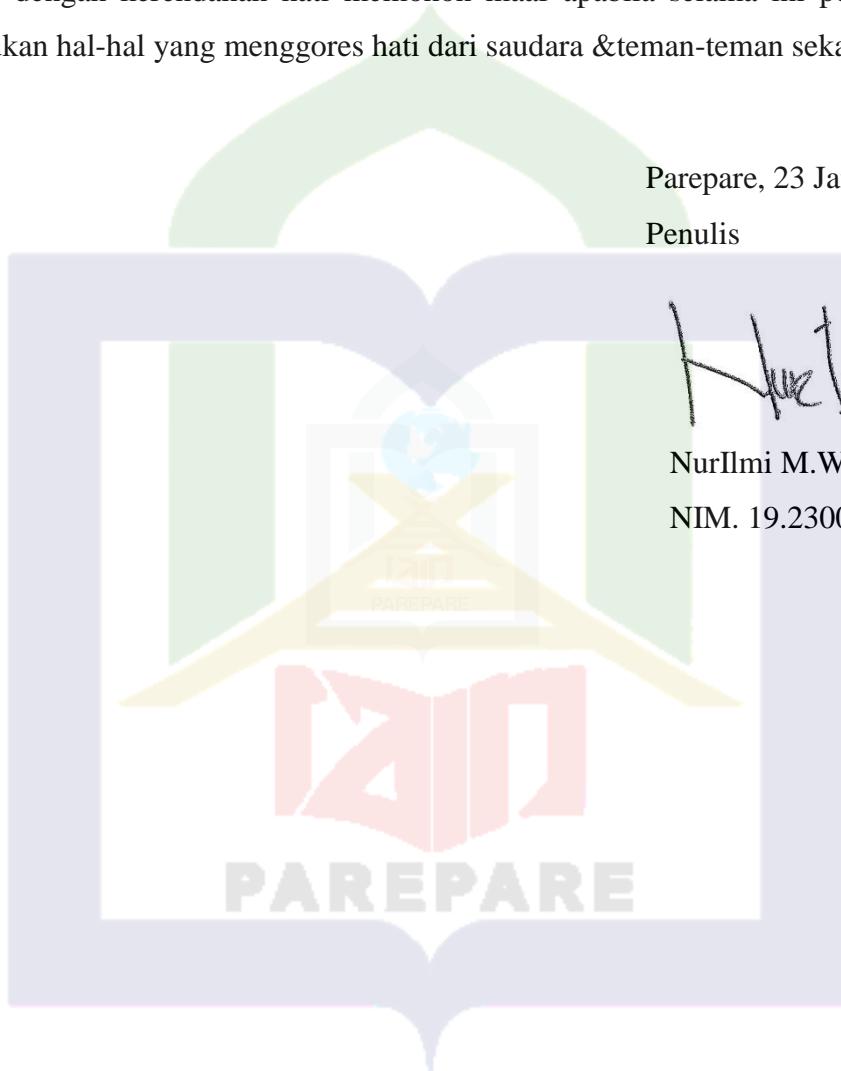
Parepare, 23 Januari 2025

Penulis



NurIlmi M. Wahyudi.

NIM. 19.2300.001



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : NurIlmi M.Wahyudi
Nim : 19.2300.001
Tempat/Tgl. Lahir : Kanie, 13 Januari 2001
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat
KCP Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 23 Januari 2024

Penulis



NurIlmi M.Wahyudi

NIM. 19.2300.001

ABSTRAK

NURILMI M.WAHYUDI. *Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare* (dibimbing oleh Muzdalifah Muhammadun dan Emily Nur Saidy)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan elemen penting yang saling berkaitan dalam mendukung keberhasilan perusahaan, terutama dalam sektor perbankan yang mengutamakan pelayanan berkualitas.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di Bank Muamalat KCP Parepare.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di bank Muamalat KCP Parepare terpenuhi dengan tercapainya pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, kepuasan kerja ditentukan oleh tanggung jawab yang sesuai, dengan adanya pengembangan keterampilan melalui indikator yang terpenuhi seperti values, importance, perception, dan outcom serta pemenuhan gaji yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Peran dari motivasi dan kepuasan kerja menghasilkan semangat kerja yang tinggi, kerja sama tim yang solid, dan peningkatan produktivitas. Perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan, seperti penghargaan dan keseimbangan pekerjaan, terbukti meningkatkan motivasi kerja dan kinerja mereka secara signifikan.

Kata Kunci: motivasi dan kepuasan kerja, kinerja karyawan, Bank Muamalat KCP Parepare

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan atau Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	13
B. Landasan Teori	17
1. Teori Motivasi Maslow	17

2. Teori Dua Faktor	20
3. Kinerja.....	23
C. Tinjauan Konseptual	26
D. Kerangka Pikir	32
BAB III METODE PENILITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Fokus Penelitian	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	36
F. Uji Keabsahan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP.....	107
A. Simpulan	107
B. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR GAMBAR

No	Nama Tabel	Halaman
2.1	Bagan kerangka pikir.	32



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
1	Instrumen Penelitian	113
2	Surat Izin Penelitian Dari Kampus	118
3	Surat Rekomendasi Penelitian	119
4	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	121
5	Surat Keterangan Wawancara	122
6	Dokumentasi Wawancara Penelitian	123
7	Biodata Penulis	129

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonen bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	b	be
ت	Ta	t	te
ث	Tha	th	tedan ha
ج	jim	J	je
ح	ha	h	ha (dengantitik di bawah)
خ	kha	kh	kadan ha
د	dal	d	de
ذ	dhal	dh	de dan ha
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	esdan ye

ص	shad	ş	es (dengantitik di bawah)
ض	dad	đ	de (dengantitik di bawah)
ط	ta	ť	te (dengantitik di bawah)
ظ	za	ڙ	zet (dengantitik di bawah)
ع	'ain	'	komaterbalikkeatas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha	h	Ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	Ya	y	ye

Hamzah (ء) yang diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (').

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monofong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ٰ	Fathah	a	a
ٰ	Kasrah	i	i
ٰ	Dammah	u	u

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ٰي	fathahdanya	ai	a dan i
ٰو	fathahdanwau	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: kaifa

حَوْلَ: haula

c. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat danHuruf	Nama	Huruf danTanda	Nama
ـ / ـ	fathahdanalifatau ya	ā	a dangaris di atas
ـ	kasrahdanya	ī	i dangaris di atas
ـ	dammahdanwau	ū	u dangaris di atas

Contoh:

مَاتَ	:māta
رَمَى	:ramā
قَبَلَ	:qābla
بَمُؤْتَ	:yamūtu

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta murbatah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْخَنَّةِ	: raudah al-jannahatauraudatuljannah
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al-madīnah al-fādilahatau al- madīnatulfādilah
الْحِكْمَةُ	: al-hikmah

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (-), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا	:Rabbanā
نَحْنُنَا	:Najjainā
الْحَقُّ	: al-haqq
الْحَجَّ	: al-hajj

نعم	: <i>nu ‘ima</i>
عدوٌ	: ‘aduwwun

Jika huruf ى bertasyid diakhiri sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ـيـ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i). Contoh:

عربيٌّ	: ‘Arabi (bukan ‘Arabiyyatau ‘Araby)
عليٌّ	: ‘Ali (bukan ‘Alyyatau ‘Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf ـ (*alif lam ma ’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-), contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (<i>bukanasy-syamsu</i>)
الزَّلْزَالُ	: <i>al-zalzalah</i> (<i>bukanaz-zalzalah</i>)
الْفَلَسْفَهُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبَلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’), hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

ثَمَرُونَ	: <i>ta ’murūna</i>
الْفَوْءُ	: <i>al-nau’</i>
شَيْءٌ	: <i>syai ’un</i>
أُمْرُتُ	: <i>Umirtu</i>

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibukukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), sunnah. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

i. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِنْ اللَّهِ

Dīnullah

بِاللَّهِ

billah

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

Hum fī rahmatillāh

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf

awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammādūn illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhi bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-ladhiunzilafih al-Qur‘an Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farābī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammād ibnu Rusyd, ditulis menjadi: IbnuRusyd, Abū al-Walid Muhammād (bukan: Rusyd, Abū al-Walid MuhammādIbnu)

Naṣr Ḥamīd Abū Zāid, ditulis menjadi: Abū Zāid, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zāid, Naṣr Ḥamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt. = *subḥānahū wa ta‘āla*

Saw. = *ṣallallāhu ‘alaihi wa sallam*

a.s. = *‘alaihi al- sallām*

H = Hijriah

M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun
w.	= Wafat tahun
QS .../...4	= QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ..., ayat 4
HR	= Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دو	=	بدون مكان
صهعي	=	صلی الله علیہ وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
خ	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds [dari kata editors] jika lebih dari satu editor), karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

Et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenisnya.

Terj. :Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol. :Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkla seperti jurnal, majalah, dan sebagainya



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk Tuhan yang memiliki unsur fisik (jasad) dan nonfisik (jiwa, pikiran, nafsu, dsb.), manusia memiliki berbagai tujuan hidup dan obsesi yang ingin dicapai, termasuk dalam dunia kerja. Dalam industri perbankan, misalnya, motivasi dan kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan perusahaan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal yang baik dalam melayani nasabah. Dengan motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang terpenuhi, mereka dapat bekerja lebih optimal, sehingga tujuan pribadi dan profesional dapat selaras dengan keberhasilan perusahaan.¹ Perbankan sebagai sektor yang padat layanan memerlukan ² karyawan yang termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya, karena hal ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan, loyalitas nasabah, dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, bank harus mampu mengelola motivasi dan kepuasan karyawan secara strategis untuk memastikan produktivitas yang optimal.

Faktor sosial menjadi peranan penting dalam mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, maupun nasabah menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.³ Ketika suasana kerja nyaman dan mendukung, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, kegiatan sosial, seperti pelatihan kelompok, outing perusahaan, dan program tanggung jawab sosial, juga dapat mempererat hubungan antar karyawan dan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

¹ Muzdalifah Muhammadun, ‘Konsep Kejahatan Dalam Al-Quran (Perspektif Tafsir Maudhu’i)’, *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 9.No. 1 (2011), h. 14.

² Zeanette T, *Friendly Leadership: Membangun Koneksi Dan Kolaborasi Di Tempat Kerja* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), h. 27.

³ Meindro Waskito, ‘Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC SEKURITAS’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 05.No. 02 (2023), h. 321.

Selain faktor sosial, faktor literal seperti kompensasi, fasilitas kerja, dan jenjang karier yang jelas juga menjadi pendorong utama motivasi dan kepuasan kerja di sektor perbankan. Gaji yang kompetitif, insentif, serta fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan teknologi yang mendukung, memberikan karyawan rasa aman dan dihargai. Jenjang karier yang jelas juga menjadi daya tarik, karena memberikan harapan kepada karyawan untuk terus berkembang di dalam organisasi. Praktik ini mencerminkan komitmen bank terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawannya.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan penghargaan terhadap hasil kerja dan rasa keadilan dalam organisasi.⁴ Karyawan akan merasa puas jika usaha mereka diakui, baik melalui pujian, promosi, maupun penghargaan material. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pembagian tugas atau insentif dapat menurunkan semangat kerja dan menciptakan konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, bank perlu memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan secara adil dan diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang.

Perpaduan antara pendekatan sosial dan literal dalam mengelola motivasi dan kepuasan kerja, bank dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dalam praktiknya, keseimbangan antara dukungan emosional dan penghargaan material menjadi kunci utama untuk menciptakan karyawan yang loyal, termotivasi, dan puas dalam bekerja di industri perbankan yang kompetitif.

Faktor sosial, seperti hubungan interpersonal di tempat kerja, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan, akan

⁴ Nurul Huda, 'Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Auditorat Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia', *Jurnal Reformasi Administrasi*, 11.No. 02 (2024), h. 212.

menciptakan suasana kerja yang mendukung.⁵ Dalam praktik perbankan, kolaborasi tim sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, seperti dalam menangani keluhan nasabah atau mencapai target bersama. Ketika hubungan antar individu terjalin dengan baik, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Selain faktor sosial, faktor literal seperti kompensasi, fasilitas kerja, dan kejelasan sistem karier juga memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dalam dunia perbankan, gaji yang kompetitif, bonus, dan tunjangan sering menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja lebih keras. Fasilitas kerja yang modern, seperti perangkat teknologi yang canggih, juga membantu mereka menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien.

Kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan terhadap pencapaian juga menjadi salah satu faktor penting bagi karyawan yang sangat menentukan kinerja mereka. Ketika usaha keras karyawan dihargai, baik secara material maupun non-material, mereka cenderung lebih loyal dan bersemangat untuk terus memberikan yang terbaik.⁶ Sebaliknya, jika hasil kerja tidak diakui, karyawan bisa merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi. Oleh karena itu, penghargaan yang adil dan transparan merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam dunia perbankan.

Dalam praktiknya, keseimbangan antara faktor sosial dan literal menjadi tantangan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan perbankan. Lingkungan kerja yang mendukung, didukung oleh sistem kompensasi dan fasilitas yang layak, akan menciptakan karyawan yang tidak hanya produktif, tetapi juga merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan mengintegrasikan kedua faktor ini, bank dapat membangun tim yang solid dan kompeten untuk menghadapi persaingan yang

⁵ Elok Kemala Motik, ‘Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif Dan Produktif’, *Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 01.No. 06 (2024), p. hal. 74.

⁶ Fahrudin, ‘Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai Bapelitebangda Kabupaten Probolinggo’, *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 04.No. 01 (2024), h. 190.

semakin ketat di industri perbankan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi.⁷ Menurut Ardana, dkk, sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia.⁸ Notoatmodjo menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.⁹

Perkembangan perbankan tidak terlepas dari kinerja, suatu keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai, hal ini tentunya tidak terlepas dari adanya faktor kepemimpinan dan motivasi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.¹⁰

Kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mereka membawa bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab

⁷ Kalesaran, 'Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA*, Vol. 2.No. 4 (2014), h. 184-194.

⁸ Ardana, dkk, *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian* (Denpasar: Graha Ilmu, 2012), h. 245.

⁹ Notoatmodjo, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia' (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h, 221.

¹⁰ Palinggi and Mawardi, 'The Effect Of Headmaster Leadership Style Towards Vocational High School Teachers' Work Satisfaction, Work Motivation And Performance In East Kalimantan, Indonesia', *Russian Journal : Of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, Vol. 102.No. 6 (2020), h. 14.

yang spesifik yang, ketika dilaksanakan dengan baik, dapat mendorong pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Bakat karyawan memungkinkan inovasi dan pengembangan produk atau layanan baru yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.¹¹ Tenaga yang diberikan oleh karyawan memastikan bahwa operasi sehari-hari perusahaan berjalan lancar dan efisien. Selain itu, kreativitas karyawan dapat membantu dalam pemecahan masalah dan peningkatan proses kerja, sehingga perusahaan dapat beradaptasi dengan perubahan pasar dan tetap relevan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas, tetapi juga tentang memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai visi dan misinya.

Keterlibatan emosional seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mengarah pada kebahagiaan dan aktif perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, itu mengarahkan pada peningkatan kinerja positif dan dampak yang baik pada organisasi dan pencapaian hasil kerja.¹²

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi. Mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku tersebut mengarahkan pada pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi.¹³

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat

¹¹ Krisnawati Wiji Rahayu, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Journal Article Ekonomia*, Vol. 6.No. 1 (2017), h.14.

¹² Purwadi, 'D. Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance', *Technium Social Sciences : Journal.*, Vol. 6.No. 116-130 (2020), h. 135.

¹³ Hasibuan, 'Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas' (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 34.

diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan) .Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti, motivasi dan kepuasan kerja.¹⁴

Menurut Gomes mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.¹⁵ Motivasi karyawan dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari motivasi disajikan dengan kekuatan yang menyebabkan perilaku yang mengarah pada pemenuhan tujuan yang ditetapkan.

Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian. Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja. Proses aktivitas manusia yang menginspirasi, diarahkan untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu disebut motivasi.¹⁶

Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih cara tindakan dan mengarahkan ke tertentu perilaku.¹⁷ Motivasi sering dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi perilaku dan sangat bervariasi di antaranya individu, harus sering digabungkan dengan kemampuan dan

¹⁴ Sedarmayanti, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil' (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), h. 31.

¹⁵ Faustino Cardoso and Gomes, 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 41.

¹⁶ Krstic, 'Leadership and Motivation among Employees in Health-Care Facilities in Serbia', *Management:Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies.*, Vol. 24.No. 1 (2018), h. 98.

¹⁷ Irwandy, 'The Effect of Leadership Style, Work Climate and Work Motivation on Job Performance at State University of Medan.', *International :Journal of Education and Research.*, Vol. 5.No. 8 (2017), h. 98.

faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan.¹⁸

Kepuasan kerja adalah campuran dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, dan sifat dan perasaan pribadi yang dinamis dan, bergantung pada unsur-unsur seperti perubahan rekan kerja, pengawasan, atau struktur organisasi, dapat berubah seiring waktu.¹⁹

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima.²⁰ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.²¹

Menurut Robbins “kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas

¹⁸ Lily, ‘The Antecedent of Work Motivation and the Effect on the Performance of Civil Servants with Job Satisfaction as Moderating Variable (A Study of Civil Servants on West Coast, North Sumatra - Indonesia)’, *International : Journal of Economic Research*, Vol. 14.No. 8 (2017), h. 125.

¹⁹ Barnet, ‘Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University’, *International : Journal of Psychology and Educational Studies*, Vol. 4.No. 3 (2017), h. 76.

²⁰ Muafi and Azim, "The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen)", *Proceedings on Engineering Sciences*, 2019, h. 71.

²¹ Winarsy and Yulianto, ‘Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan)’, *JWM : Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1.No. 1 (2019), h. 153.

perasaan sikapnya dalam bekerja: senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.²²

Menciptakan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat dilakukan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja secara individu dapat diciptakan yakni ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar tercipta rasa puas sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang memiliki rasa puas tentunya juga didukung oleh suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dengan nyaman sesuai dengan harapannya akan membentuk kinerja yang positif bagi perusahaan.

Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan dan pengalaman pada waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda- beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seseorang juga bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, serta kesempatan yang diperoleh. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, yaitu kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah setiap perusahaan memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.²³

Lembaga keuangan seperti Bank Muamalat KCP Parepare, sebagai bagian dari bank syariah, tentu tidak terlepas dari penerapan manajemen yang baik untuk menjalankan tugasnya dalam menghimpun dan menyalurkan dana serta memberikan

²² Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi Organization Behavior* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 152.

²³ Luthfi, ‘Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13.No. 1 (2014), h. 231.

pelayanan jasa. Salah satu aspek penting dalam manajemen ini adalah menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena motivasi yang tinggi menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Ketika pegawai termotivasi, mereka akan bekerja dengan lebih semangat, kreatif, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga bank dapat beroperasi secara optimal sesuai dengan prinsip syariah yang dianutnya ²⁴. Dalam industri perbankan, di mana kepercayaan nasabah dan efisiensi layanan adalah faktor krusial, pegawai yang termotivasi akan lebih berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dan menjaga kepuasan nasabah. Selain itu, motivasi yang baik dapat mengurangi tingkat absensi dan *turnover* pegawai, yang pada akhirnya menghemat biaya perekrutan dan pelatihan tenaga kerja baru. Motivasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki keinginan untuk berkontribusi lebih banyak bagi keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, urgensi motivasi pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada keseluruhan kinerja dan keberlanjutan bank tersebut.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagi karyawan Bank Muamalat KCP Parepare. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan yang adil, kondisi kerja yang nyaman, serta pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja. Di lingkungan perbankan, karyawan yang merasa puas akan lebih mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada nasabah, meningkatkan loyalitas nasabah, dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan bank.

²⁴ I Nyoman Budiono, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah* (Penerbit IAIN Parepare Nusantara Press, 2022), h. 5.

Kendala lain yang sering dihadapi dalam dunia kerja adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun pengetahuan, yang dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional, termasuk motivasi pegawai.²⁵ Realitas yang ditemukan pada Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai seringkali berfokus pada aspek penghasilan individu. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bahwa jika motivasi lebih condong ke arah materialistik, maka dampaknya hanya terbatas pada kepuasan kerja individu, tanpa memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja tim atau organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang dapat menyeimbangkan antara motivasi finansial dan motivasi intrinsik agar kinerja perusahaan tetap optimal.²⁶ Lebih lanjut, kondisi ini dapat menciptakan sistem kerja yang kurang fleksibel, karena pegawai cenderung mengutamakan keuntungan pribadi dibandingkan dengan tujuan kolektif perusahaan. Masalah ini menjadi fokus penelitian karena penting untuk menganalisis bagaimana motivasi yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja individu tetapi juga selaras dengan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengeksplorasi bagaimana motivasi yang seimbang dapat diimplementasikan untuk mencapai kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan pada Bank Muamalat KCP Parepare merupakan Bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari Bank Muamalat KCP Parepare berkomitmen untuk menghasilkan produk yang baik untuk para custumernya. Selain itu sesuai dengan misi perusahaan yaitu untuk membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan

²⁵ Emily Nur Saidy, ‘Sosialisasi Peningkatan Brand Awareness Pada UMKM Wisata Kuliner Lego-Lego Center Point of Indonesia Makassar’, *Jurnal Sipakatau: Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 1.No. 4 (2024), h. 82.

²⁶ P Pardomuan Siregar, ‘Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam’, *Jurnal Bisnis*, Vol. 1.No. 1 (2018), h. 10.

pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya islami dan profesional. Untuk melaksanakan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi, mempunyai jiwa melayani dan bertindak Professional. Oleh karena itu untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, Bank Muamalat KCP Parepare harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, seperti memberikan perhatian khusus tentang motivasi kerja yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. Dengan demikian, Bank Muamalat KCP Parepare dapat mempertahankan sumber daya manusia terbaik sebagai salah satu aset perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk memahami mendalam tentang Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi latar belakang di atas, maka penyusun menemukan persoalan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare?
2. Bagaimana peran dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pokok masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada bank Muamalat KCP Parepare.
2. Untuk mengetahui peran motivasi dan kepuasan kerja terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada bank Muamalat KCP Parepare.

D. Kegunaan Penelitian

Dari beberapa tujuan diatas diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagaimana yang diharapkan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam analisis motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat digunakan sebagai referensi dan bahan bacaan bermanfaat serta menjadi pedoman bagi peneliti berikutnya. Penelitian ini memperkaya literatur di bidang ekonomi dengan memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga membantu praktisi dan akademisi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini memberikan kegunaan praktis yang signifikan bagi berbagai pihak yang terlibat. Bagi manajemen Bank Muamalat KCP Parepare, penelitian ini menawarkan wawasan penting untuk merancang kebijakan yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Departemen Sumber Daya Manusia dapat memanfaatkan temuan ini untuk mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja dan sistem penghargaan, sehingga strategi pelatihan dan pengembangan menjadi lebih efektif. Bagi karyawan, penelitian ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja mereka, mendorong partisipasi aktif dalam program peningkatan kesejahteraan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian relevan menjadi acuan sekaligus bahan perbandingan peneliti dalam melakukan penelitian. Selain itu, penelitian relevan juga berguna untuk memperkaya bahan kajian. Terdapat tiga penelitian relevan yang berkaitan dengan penelitian yang ingin dilakukan oleh peneliti nantinya yang disajikan pada bagian ini,diantaranya meliputi :

1. Thara Afifah dalam penelitiannya menjelaskan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 206 karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 70 sampel dengan menggunakan simple random sampling. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motifasi kerja karyawan sebesar 0,663 (66,3%). Kedua, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,575 (57,5%). Ketiga, kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja karyawan sebesar 0,381 (38,1%), sehingga

diperoleh total pengaruh sebesar 0,562 (56,2%).²⁷

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang kepuasan motivasi karyawan, adapun perbedaannya yaitu peneliti terdahulu melakukan penelitian kuantitatif deskriptif, sedangkan peneliti melakukan penelitian dengan metode kualitatif.

2. Danang Ramadhan, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)”. Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja, mengetahui pengaruh secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, dan untuk mengetahui secara parsial antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang yang berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 60 orang dengan teknik yang digunakan yaitu teknik total sampling. Sumber data diperoleh melalui data primer (kuesioner) dan data sekunder (dokumentasi). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda kompetensi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F (0,000). Secara parsial variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t 0,000. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung

²⁷ Thara Afifah, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)’, *Prosiding Neliti*, Vol. 47.No. 1 (2018),h. 201.

0,038.²⁸

Persamaan dari penelitian saudara Danang Ramadhan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menganalisis tentang motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti tersebut yakni terdapat pada fokus penelitian, di mana penelitian Danang berfokus pada aspek kompetensi sedangkan peneliti berfokus kepada motivasi kepuasan kerja karyawan pada bank Muamalat KCP Parepare.

3. Tania Oktobriani, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Kantor PT. Telkom, Tbk Kandatel Malang)”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu explanatory research dan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 38 karyawan dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path) menunjukkan bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$ (alpha) dan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,494 terhadap kepuasan kerja dan 0,732 terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

²⁸ Danang Ramadhan, ‘Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 50.No. 3 (2017), h. 124.

sebagai variabel terikat.²⁹

Persamaan dari penelitian saudari Tania Oktobriani dengan penelitian penulisa yaitu fokus penelitian yang sama-sama mengkaji tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dalam kinerja karyawan, Adapun perbedaan penelitian terdapat pada pendekatan kuantitatif yang digunakan oleh Tania sedangkan peneliti melakukan penelitian dengan metode kualitatif.

4. Luthfi, dkk, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsicom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)”. Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kinerja karyawan serta bagaimana pengaruh dari variabel motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Elsicom Prima Karya, KP Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 15 for Windows. Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diketahui dari nilai uji F dengan nilai F hitung 24,154 dan tingkat signifikansi 0,000 ($P<0,05$). Selain itu diketahui untuk Kebutuhan Eksistensi dengan probabilitas 0,006 ($P<0,05$), Kebutuhan Hubungan Sosial dengan probabilitas 0,002 ($P<0,05$), dan Kebutuhan Pertumbuhan dengan probabilitas 0,012 ($P<0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dari ketiga variabel, diketahui bahwa variabel

²⁹ Tania Oktobriani, ‘Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Kantor PT. Telkom, Tbk Kandatel Malang)’ (Universitas Brawijaya, 2020), h. 79.

Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,501 sehingga variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.³⁰

Persamaan dari penelitian Luthfi sama-sama mengkaji terkait motivasi kinerja karyawan pada suatu intansi kerja atau perusahaan, kemudian Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu, pada penelitian terdahulu berfokus mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kinerja karyawan PT. Elsicom Primakarya sedangkan peneliti berfokus mengetahui motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare.

B. Tinjauan Teori

1. Teori Motivasi Maslow

a. Teori motivasi Maslow

Maslow berpendapat bahwa motivasi seseorang timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi, yang diurutkan berdasarkan tingkat kepentingannya, mulai dari yang paling dasar hingga yang lebih tinggi. Menurut teorinya, individu ter dorong untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu sebelum beralih ke kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki. Teori Maslow banyak diterima dan diakui,³¹ terutama di kalangan manajer, karena dianggap logis dan mudah dipahami.³² Konsep ini memberikan kerangka kerja yang sederhana namun efektif untuk memahami motivasi manusia di tempat kerja.

³⁰ Luthfi, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)" h. 98.

³¹ Tri Andjarwati, 'Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland', *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 2.No. 1 (2015), h. 46-47.

Kajian terhadap teori Maslow menunjukkan beberapa keterbatasan signifikan. Meskipun teori ini menawarkan kerangka yang intuitif dan mudah dipahami mengenai urutan kebutuhan manusia, bukti empiris yang mendukung konsep hierarki kebutuhan ini masih terbatas. Penelitian yang dilakukan untuk menguji validitas teori Maslow sering kali tidak menemukan dukungan yang kuat. Beberapa studi menunjukkan bahwa individu tidak selalu mengikuti urutan hierarki kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow; kebutuhan yang lebih tinggi dapat mempengaruhi motivasi sebelum kebutuhan yang lebih dasar terpenuhi sepenuhnya. Selain itu, hasil riset menunjukkan bahwa faktor-faktor konteks dan individu dapat memengaruhi motivasi dengan cara yang tidak sepenuhnya dijelaskan oleh teori ini. Oleh karena itu, meskipun teori Maslow memberikan pandangan awal yang berguna tentang motivasi, perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk menguji dan memahami dinamika motivasi manusia dalam konteks yang lebih kompleks.

b. Indikator Teori Motivasi Maslow

Abraham Maslow membagi teori motivasi kerja menjadi lima tingkatan kebutuhan, yang masing-masing memiliki indikator yang berbeda. Berikut adalah tiga indikator utama dari teori motivasi Maslow:

- 1) Indikator pertama teori motivasi Maslow adalah kebutuhan fisiologis, yang mencakup kebutuhan dasar seperti upah, fasilitas seperti makan, minum, waktu istirahat, dan perlindungan dari cuaca. Kebutuhan fisiologis ini merupakan fondasi dari seluruh hierarki kebutuhan, karena jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, individu akan sangat fokus pada pemenuhannya sebelum memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Pengaruh dari kebutuhan fisiologis sangat signifikan terhadap kinerja dan produktivitas. Sebagai contoh, karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak memenuhi standar kebutuhan fisiologis, seperti suhu yang ekstrem, akan mengalami ketidaknyamanan yang mengganggu konsentrasi dan

produktivitas mereka. Ketika kebutuhan dasar ini tidak terjamin, perhatian dan energi karyawan akan lebih terpusat pada upaya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis mereka, sehingga mengurangi kemampuan mereka untuk fokus pada tugas-tugas kerja dan pencapaian tujuan yang lebih tinggi.

- 2) Indikator kedua dalam teori motivasi Maslow adalah kebutuhan keselamatan, yang mencakup kebutuhan akan keamanan, stabilitas, dan perlindungan dari ancaman. Kebutuhan ini mulai menjadi perhatian setelah kebutuhan fisiologis dasar terpenuhi. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi di lingkungan kerja akan lebih mampu fokus pada tugas-tugas mereka dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, karyawan yang bekerja dalam kondisi yang tidak aman atau di bawah ancaman akan mengalami kecemasan dan stres, yang dapat mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan. Sebagai contoh, karyawan yang berada di lingkungan kerja dengan risiko keselamatan yang tinggi atau tidak memiliki jaminan stabilitas pekerjaan mungkin akan lebih cenderung mengalihkan fokus mereka pada upaya untuk melindungi diri dan mencari keamanan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan keselamatan adalah krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan.
- 3) Indikator ketiga dalam teori motivasi Maslow adalah kebutuhan sosial, yang meliputi kebutuhan akan hubungan sosial, cinta, dan kasih sayang. Setelah kebutuhan fisiologis dan keselamatan terpenuhi, karyawan mulai mencari pemenuhan kebutuhan sosial mereka. Karyawan yang merasa memiliki hubungan sosial yang baik, seperti dukungan dan interaksi positif dengan rekan kerja, akan lebih termotivasi dan produktif. Sebagai contoh, karyawan yang bekerja di lingkungan yang membatasi interaksi

sosial atau kurang memberikan kesempatan untuk membangun hubungan yang harmonis dengan kolega mungkin akan mengalami ketidakpuasan dan penurunan produktivitas, karena kebutuhan sosial mereka tidak terpenuhi.³³ Indikator ini penting dalam memahami motivasi kerja karena menunjukkan bagaimana pemenuhan kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keselamatan dapat memengaruhi pencapaian kebutuhan sosial, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja individu. Pemahaman tentang kebutuhan sosial ini memungkinkan manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial positif, yang dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan.

2. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja bukan hanya demi memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dalam Islam, bekerja dilihat sebagai kewajiban yang harus dilakukan dengan niat yang baik dan ikhlas, mengikuti aturan agama. Tujuannya adalah mencari rezeki yang halal, memenuhi tanggung jawab kepada keluarga, dan mendapatkan keridhaan Allah. Selain itu, bekerja juga dimaksudkan untuk memberikan manfaat bagi sesama, menjaga keharmonisan hidup, dan memakmurkan bumi, sambil tetap melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Banyak individu bekerja hanya untuk mengejar materi demi memenuhi kebutuhan duniawi, tanpa mempertimbangkan kehidupan akhirat yang abadi.³⁴ Oleh sebab itu, penting bagi para pekerja, termasuk karyawan, untuk memiliki motivasi kerja yang tidak hanya sesuai dengan norma duniawi tetapi juga sejalan

³³ Kevin Gunawan, ‘Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2.No. 2 (2017), h. 3-4.

³⁴ Elza Umiyarzi, ‘Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori’, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, Vol. 1.No. 2 (2021), h. 253.

dengan ajaran Islam, sehingga membentuk kepribadian yang baik. Motivasi tersebut hendaknya memenuhi kriteria berikut:

1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum memulai pekerjaan, seseorang harus memahami niat dan motivasinya. Niat inilah yang akan menentukan arah dan hasil pekerjaan. Jika bekerja semata-mata untuk memperoleh gaji, maka hanya itulah yang akan diperoleh. Namun, jika bekerja dengan tujuan untuk menambah bekal akhirat, mencari rezeki yang halal, dan menafkahi keluarga, maka hasil yang diperoleh akan sesuai dengan niat tersebut. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah/2 : 272:

لَيْسَ عَلَيْكَ هُدًى هُمْ وَلَكُنَّ اللَّهَ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ فَلَا نُفْسِدُهُمْ

وَمَا تُنْفِقُونَ إِلَّا أَبْتِغَاءَ وَجْهَ اللَّهِ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ يُوْفَ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Terjemahannya:

“Bukanlah kewajibanmu menjadikan mereka mendapat petunjuk, akan tetapi Allah-lah yang memberi petunjuk (memberi taufiq) siapa yang dikehendaki-Nya. dan apa saja harta yang baik yang kamu nafkahkan (di jalan Allah), Maka pahalanya itu untuk kamu sendiri. dan janganlah kamu membelanjakan sesuatu melainkan karena mencari keridhaan Allah. dan apa saja harta yang baik yang kamu nafkahkan, niscaya kamu akan diberi pahalanya dengan cukup sedang kamu sedikitpun tidak akan dianiaya (dirugikan).”³⁵

2) Takwa dalam Bekerja

Takwa memiliki dua makna: pertama, ketaatan dalam menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya; kedua, tanggung jawab seorang Muslim terhadap keimanan yang diyakini.³⁶ Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah mereka yang dapat memikul amanah dengan baik dan menunjukkan sikap positif.

³⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta : Pusaka Al-Kautsar, 2020).

³⁶ Umiyarzi, ‘Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori’. h. 254.

Ciri-ciri orang bertakwa dalam bekerja antara lain:

- a. Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk tanggung jawab.
- b. Menjauhi kemungkaran, seperti bermalas-malasan atau merugikan orang lain.
- c. Mematuhi aturan yang berlaku.
- d. Berorientasi pada hasil yang baik dan halal.

3) Ikhlas dalam Bekerja

Keikhlasan adalah kunci diterimanya amal perbuatan di sisi Allah SWT.

Pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas akan mendatangkan rahmat Allah.

Ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas meliputi:

- a. Berorientasi pada ridha Allah SWT.
- b. Bebas dari sikap pamrih dan riyā.
- c. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat.
- d. Tetap bersemangat meskipun menghadapi kritik atau caciān.

Mencari rezeki yang halal merupakan kewajiban dalam Islam, menunjukkan betapa pentingnya pekerjaan yang halal dan bermanfaat. Motivasi kerja dalam Islam bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah. Islam memberikan panduan komprehensif, termasuk kebebasan berusaha dengan batasan yang mencegah kejahatan, sehingga bekerja dapat menjadi ibadah jika dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh.³⁷

³⁷ Umiyarzi, 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori'. h. 254.

4) Menyadari bahwa Bekerja adalah Ibadah

Dalam Islam, konsep ibadah mencakup seluruh aspek kehidupan, termasuk aktivitas bermuamalah. Setiap pekerjaan yang memenuhi syarat tertentu dianggap sebagai ibadah, yaitu:

- a. Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan hukum Islam.
- b. Dilakukan dengan niat yang baik untuk menjaga kehormatan diri, membahagiakan keluarga, memberikan manfaat bagi umat, dan memakmurkan bumi.
- c. Dilaksanakan dengan penuh kesungguhan sesuai ajaran Rasulullah SAW.
- d. Tidak melanggar hukum Islam, seperti menipu, berkhianat, atau menzalimi orang lain.
- e. Tidak melupakan kewajiban ibadah khusus seperti salat dan zakat.

Dengan demikian, bekerja dalam Islam bukan hanya aktivitas duniawi, tetapi juga sarana untuk memperoleh ridha Allah dan membangun peradaban yang bermartabat.

3. Teori Model Kepuasan kerja Locke

a. Pengertian Teori Model Kepuasan Kerja

Teori Model Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke berfokus pada keselarasan antara harapan individu dan kenyataan yang dialami dalam pekerjaan. Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pengalaman kerja mereka. Menurutnya, kepuasan kerja sangat bergantung pada tingkat perbedaan atau *discrepancy* antara apa yang diharapkan (*expectation*) dan hasil yang sebenarnya diperoleh (*outcome*). Jika karyawan mendapatkan hasil sesuai

atau melebihi ekspektasi, maka mereka akan merasa puas, sedangkan hasil yang kurang dari harapan cenderung menimbulkan ketidakpuasan.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Locke mencakup dimensi emosional, kognitif, dan perilaku. Dari sisi emosional, kepuasan kerja diwujudkan dalam perasaan positif terhadap pekerjaan. Aspek kognitif melibatkan cara individu memproses dan mengevaluasi pengalaman kerja mereka, termasuk bagaimana mereka mempersepsikan kompensasi, peluang promosi, dan kondisi kerja. Selain itu, kepuasan juga tercermin dalam perilaku individu di lingkungan kerja, seperti tingkat keterlibatan, loyalitas, dan tanggapan terhadap lingkungan kerja mereka. Aspek-aspek ini menggambarkan bagaimana perasaan, pemikiran, dan tindakan individu berkontribusi terhadap tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

Locke mengembangkan teori *Discrepancy* untuk menjelaskan kepuasan kerja sebagai ketiadaan kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Teori ini mengidentifikasi beberapa komponen utama, yaitu nilai (*values*), kepentingan (*importance*), dan persepsi (*perception*)³⁸. Nilai adalah hal-hal yang dianggap penting dalam konteks pekerjaan, kepentingan menunjukkan seberapa penting nilai-nilai tersebut, dan persepsi mencerminkan bagaimana individu membandingkan kondisi aktual dengan ekspektasi mereka. Locke menekankan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi perlu memahami harapan karyawan, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, dan mengevaluasi kepuasan secara berkala.

³⁸ Intan Destianti, ‘Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. X’ (Universitas Muhammadiyah Gresik, 2018), h. 14-15.

b. Indikator Kepuasan Kerja Locke

Indikator kepuasan kerja dapat mencakup berbagai aspek yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan teori Locke, berikut adalah beberapa indikator utama kepuasan kerja:

- 1) Kompensasi dan Keadilan Gaji: Persepsi karyawan terhadap keadilan dalam gaji dan tunjangan yang diterima dibandingkan dengan kontribusi mereka. Kepuasan terhadap kompensasi seringkali terkait erat dengan keseimbangan antara ekspektasi dan kenyataan dalam aspek finansial.³⁹
- 2) Pengakuan dan Penghargaan: Seberapa sering dan seberapa baik karyawan merasa diakui atas pencapaian mereka. Penghargaan yang diberikan, baik secara formal maupun informal, menjadi sumber kepuasan emosional yang penting bagi karyawan.
- 3) Kondisi Kerja: Lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja, termasuk kenyamanan, keamanan, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas yang mendukung pekerjaan. Kondisi kerja yang baik cenderung meningkatkan kepuasan karena mendukung kinerja optimal.
- 4) Kesempatan Pengembangan Karier: Kemampuan perusahaan untuk menyediakan peluang promosi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Ketika karyawan melihat adanya kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karier mereka, hal ini dapat meningkatkan kepuasan.
- 5) Hubungan dengan Rekan Kerja: Kualitas hubungan sosial di tempat kerja, termasuk dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Interaksi yang positif dengan orang lain di tempat kerja meningkatkan rasa keterikatan dan kenyamanan.

³⁹ Danu Adi Wuryanto, 'Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan' (Universitas Diponegoro Semarang, 2012), h. 35-36.

- 6) Tingkat Otonomi dalam Pekerjaan: Sejauh mana karyawan diberikan kebebasan dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Otonomi memungkinkan karyawan merasa memiliki kontrol atas tugas mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan.⁴⁰
- 7) Kesesuaian Tugas dengan Kemampuan: Seberapa sesuai pekerjaan dengan minat, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka cocok dengan keahlian dan minat mereka, mereka cenderung merasa lebih puas.
- 8) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan yang mendukung keseimbangan ini dapat meningkatkan kepuasan karena karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu untuk kebutuhan di luar pekerjaan.

C. Tinjauan Konseptual

Dalam skripsi ini berjudul “Analisis motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat KCP Parepare” untuk memahami maksud dari penelitian tersebut maka calon peneliti akan memberikan definisi dari masing-masing kata yang terdapat dalam judul tersebut.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat diperoleh dari berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pelatihan untuk pengembangan diri, dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan individu. Sejalan dengan teori Maslow setiap manusia memiliki lima hierarki kebutuhan, yaitu: fisiologis yang meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seksual, dan

⁴⁰ Sifa Fauziah, ‘Peranan Manajemen Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan(Studi Survei Pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan)’, *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 4.No. 4 (2024), h. 3-4.

kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau paling dasar dalam diri manusia. Rasa aman yang merupakan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan. Sosial yang meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan. Penghargaan yang merupakan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Aktualisasi diri yang merupakan kebutuhan untuk berpendapat, menggunakan kemampuan dan potensi.

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau dipengaruhi oleh lingkungan, yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat, dedikasi, dan produktivitas karyawan. Secara teori, seperti dalam teori Maslow tentang hierarki kebutuhan, motivasi muncul ketika kebutuhan dasar hingga kebutuhan pengembangan diri terpenuhi. Kaitannya dengan kinerja, banyak penelitian empiris menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas dengan baik, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berimbas langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Keentz mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Robbins “motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Kekuatan merupakan elemen yang menjadi pusat perhatian ketika membahas motivasi. Akan tetapi, kekuatan yang besar tidak akan

memberikan hasil kinerja yang memuaskan jika tidak diarahkan pada arahan yang menguntungkan bagi organisasi. Ketekunan yang menjadi dimensi pada motivasi mengukur berapa lama seseorang dapat bertahan dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi biasanya akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka,

Hasibuan mengatakan bahwa motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, jelas bahwa setiap karyawan pasti mempunyai motif kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) kepuasan dari hasil pekerjaannya. Sehingga, manajer sebaiknya mengetahui bahwa karyawan akan bekerja keras dengan harapan dapat memperoleh kepuasan sesuai dengan harapan mereka.⁴¹

Menurut Stanford (Mangkunegara) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya kesediaan karyawan untuk menggunakan usaha secara maksimum dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan yang dimaksud juga harus sesuai dengan tujuan perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang terkait pekerjaannya untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan.⁴²

Dalam pandangan Islam, motivasi juga diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya di dalam diri setiap manusia selalu ada dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari

⁴¹ Hasibuan, *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, h. 87.

⁴² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* h. 96.

orang lain dan makin kuat imannya, maka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini.⁴³

2. Kepuasan Kerja

Analisis kepuasan kerja adalah proses mengukur sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja dianggap penting karena berhubungan langsung dengan kinerja individu dan organisasi. Secara teori, seperti dalam *Two-Factor Theory* dari Herzberg, faktor-faktor motivasi (seperti penghargaan dan pengakuan) meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor higienis (seperti gaji dan kondisi kerja) mencegah ketidakpuasan. Secara empiris, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih produktif, lebih loyal, dan lebih sedikit mengalami stres, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan cara seorang karyawan dalam merasakan dirinya atas pekerjaan yang dimiliki. Menurut Handoko Sutrisno, kepuasan kerja adalah "... keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka". Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul tingkah laku negatif.

Pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Siagian, yakni suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya

⁴³ Arviyan Arifin dan Viethzal Rivai, *Islamic Leadership* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 289.

seseorang mempunyai kesempatan dan tanggung jawab untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaannya, maka yang bersangkutan akan merasa puas. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasannya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap emosional atas pekerjaan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional atas pekerjaan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan. Menurut weley & yukl kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh Input segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap perkerjaannya. *Outcomes* merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. *Comparison Person* merupakan kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-outcomes* yang dimilikinya.

3. Kinerja

Analisis kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara teori, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Menurut teori *Goal-Setting* oleh Locke, karyawan yang memiliki tujuan jelas cenderung lebih fokus dan produktif dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat. Analisis kinerja dilakukan untuk memahami kekuatan dan kelemahan individu agar dapat ditingkatkan atau diperbaiki sesuai kebutuhan organisasi.

Secara empiris menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak langsung pada produktivitas perusahaan. Misalnya, karyawan yang mendapatkan

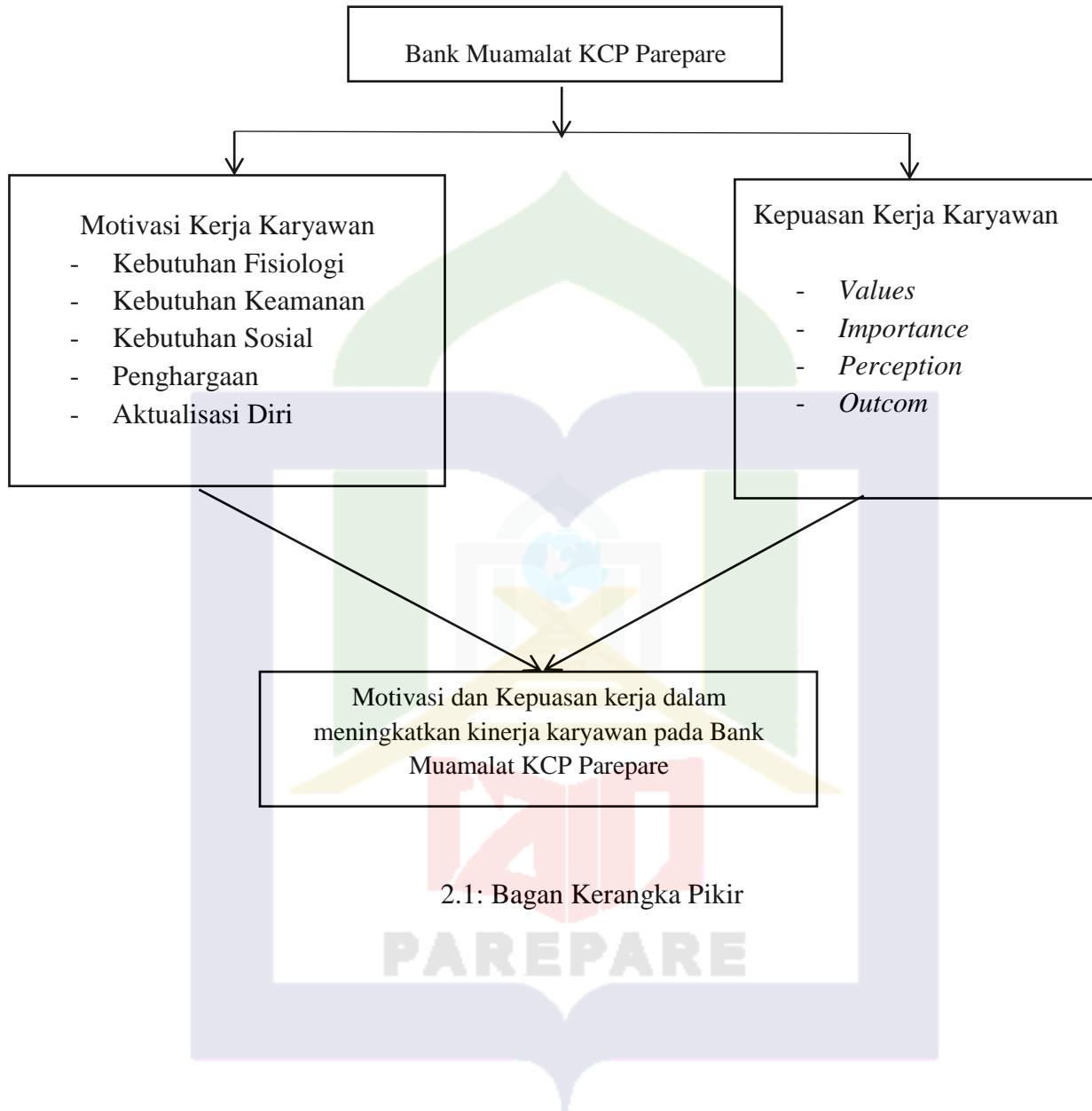
pelatihan yang baik dan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja lebih optimal dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan dukungan serupa.⁴⁴ Studi juga mengungkap bahwa karyawan yang merasa diapresiasi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan sering menggunakan metode seperti penilaian 360 derajat, evaluasi berbasis indikator, atau umpan balik rutin untuk memastikan kinerja karyawan tetap terpantau dan terarah.

Kinerja karyawan yang optimal memberikan kontribusi besar bagi kesuksesan perusahaan. Ketika karyawan bekerja dengan baik, mereka tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini berpengaruh pada pencapaian target perusahaan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Selain itu, analisis kinerja membantu manajemen dalam pengambilan keputusan,⁴⁵ seperti penempatan posisi, pengembangan kompetensi, hingga penghargaan dan promosi. Dengan demikian, analisis kinerja tidak hanya bermanfaat untuk pengembangan individu tetapi juga untuk keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

⁴⁴ Cornelius Ludi Priyatmo, ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja’, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 9.No. 1 (2018), p. h. 15.

⁴⁵ Rizki Afri Mulia, ‘Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang’, *Jiee: Jurnal Ilmiah Ekotrasn & Erudisi*, Vol. 1.No. 1 (2021), p. h. 15.

C. Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, pendekatan, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data yang digunakan, dan analisis data.⁴⁶ Untuk mengetahui metode penelitian dalam penelitian ini, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan pada suatu kejadian yang benar-benar terjadi.Untuk mengadakan pengamatan, penelitian dan mencari informasi guna mendapat data-data yang akurat yang terkait dengan pembahasan dalam penelitian.Dalam penyusunan penelitian ini, digunakan metode penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah “suatu penelitian konseptual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif.

Berdasarkan masalahnya, penelitian digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan apa yang diteliti, melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki tingkat kritisme yang lebih dalam semua proses penelitian.⁴⁷ Kekuatan kritisme peneliti menjadi senjata utama menjalankan semua proses penelitian. Pada penelitian kualitatif, bentuk data berupa kalimat atau narasi dari subjek/responden penelitian yang diperoleh

⁴⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah (Makalah Dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023),h. 34-36.

⁴⁷ Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, Focus Group Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 15.

melalui suatu teknik pengumpulan data yang kemudian data tersebut akan dianalisis dan akan menghasilkan suatu temuan atau hasil penelitian yang akan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian adalah bank Muamalat KCP Parepare Jl. Sultan Hasanuddin No.3, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91114 dalam rentang waktu ± 2 bulan.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini akan menjawab tiga pertanyaan utama: pertama, bagaimana motivasi kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare; kedua, bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan; dan ketiga, bagaimana motivasi dan kepuasan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi Maslow, yang mengidentifikasi hierarki kebutuhan manusia, dan teori model kepuasan kerja Locke, yang membedakan antara faktor-faktor motivator dan faktor-faktor higiene. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data dari karyawan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Jenis Data Subjek

Jenis data subjek adalah data yang diperoleh langsung dari individu atau kelompok yang menjadi fokus penelitian. Data ini biasanya berasal dari orang-orang yang memberikan informasi melalui wawancara, kuesioner, observasi, atau diskusi.

Dalam penelitian, data subjek sering digunakan untuk menggali pandangan, persepsi, pengalaman, dan pendapat individu terkait topik yang sedang diteliti. Data ini bersifat kualitatif karena mencerminkan sudut pandang personal dan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang perilaku, motivasi, atau pengalaman tertentu. Sebagai contoh, jika penelitian dilakukan di perbankan, data subjek bisa berupa tanggapan karyawan tentang motivasi kerja, kepuasan terhadap fasilitas kerja, atau pandangan mereka tentang penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Jenis Data Fisik

Jenis data fisik adalah data yang diperoleh dari benda-benda nyata atau kondisi lingkungan yang dapat diamati dan diukur secara langsung. Data ini biasanya berkaitan dengan aspek-aspek yang dapat dilihat, disentuh, atau dirasakan secara konkret. Contohnya dalam penelitian di perbankan, data fisik bisa berupa fasilitas kantor seperti meja, kursi, ruangan kerja, atau alat-alat yang digunakan karyawan dalam bekerja. Selain itu, data fisik juga bisa mencakup kondisi lingkungan kerja, seperti tata letak ruangan, kebersihan, atau kenyamanan tempat kerja. Data ini penting untuk memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor material yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

c. Jenis Data Dokumenter

Jenis data dokumenter adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis atau arsip yang telah tersedia sebelumnya. Data ini biasanya mencakup laporan resmi, catatan administratif, kebijakan perusahaan, rekapan kinerja, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Dalam konteks perbankan, data dokumenter bisa berupa laporan keuangan, data kehadiran karyawan, hasil evaluasi kinerja, dan peraturan internal perusahaan. Data ini digunakan untuk mendukung analisis karena sifatnya yang objektif dan terstruktur, sehingga membantu memberikan informasi yang mendalam mengenai kebijakan atau praktik yang memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menggunakan sumber data yang berasal dari seluruh keterangan yang diperoleh dari responden dan berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik maupun dalam bentuk lainnya yang diperlukan guna mendukung penelitian ini.⁴⁸ Adapun sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer merupakan data pokok yang diperoleh secara langsung dari sumber data atau hasil penelitian lapangan. Sumber data yang didapatkan melalui dokumen yang ada dan wawancara yang dilakukan penulis kepada karyawan di bank muamalat KCP Parepare.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku, laporan, jurnal, literatur, situs internet, serta informasi dari beberapa instansi yang terkait.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal penting dalam suatu penelitian sebab tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara terlibat langsung di lapangan atau melakukan penelitian lapangan (*Field Research*) agar memperoleh data-data yang akurat dan kredibel yang terkait dengan objek penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

⁴⁸ Joko Suboyo, *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 89.

a. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan (*observasi*) merupakan suatu metode penelitian untuk memperoleh suatu data melalui pengamatan secara langsung di lapangan mengenai objek yang diteliti secara terencana dan sistematis.⁴⁹ Dalam hal ini, peneliti meninjau langsung ke lapangan atau lokasi penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi dengan berinteraksi secara langsung antara dua orang yang saling berhadapan dengan tujuan mendapatkan informasi mengenai suatu objek.⁵⁰ Pada dasarnya wawancara merupakan teknik yang sering digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan/atau informasi dalam suatu penelitian.⁵¹ Wawancara sering juga disebut sebagai suatu proses komunikasi dan interaksi. Sehingga, dapat dikatakan bahwa wawancara merupakan teknik yang paling efektif dalam mencari data yang akurat dari responden. Walaupun terdapat kekurangan yaitu pada saat responden memberikan keterangan yang bersifat membela diri karena menghindari isu negatif nantinya. Namun, peneliti meyakini dengan komunikasi yang baik dan suasana menyenangkan akan menimbulkan keterbukaan kepada responden tentang data yang diinginkan oleh peneliti. Dalam hal penelitian ini, penulis melakukan wawancara terhadap objek penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menghimpun dokumen-dokumen dan pustaka untuk dianalisis. Teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi akan menghasilkan data dan/atau informasi

⁴⁹ Tim Penyusun Ensiklopedia Indonesia, *Ensiklopedia Indonesia* (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve Tarsito, 1980), h. 849.

⁵⁰ Emzir, *Analisis Data : Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), h. 50.

⁵¹ Bagong Suryono, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakartak: Kencana, 2007), h. 69.

sebagai pelengkap dalam penelitian ini.⁵² Metode dokumentasi dalam penelitian ini akan mengambil data yang sudah ada seperti indeks kemiskinan, jumlah fakir miskin, dan sebagainya.

2. Pengolahan Data

a. Transkripsi

Teknik transkripsi, yaitu proses mengubah data lisan yang diperoleh dari wawancara atau diskusi menjadi bentuk tulisan. Teknik ini dilakukan dengan mendengarkan rekaman wawancara secara saksama, lalu mencatat setiap percakapan secara detail dan lengkap. Transkripsi membantu saya memahami dan menganalisis isi wawancara dengan lebih mendalam, karena data yang telah ditulis memudahkan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul. Selain itu, proses ini juga memastikan bahwa tidak ada informasi penting yang terlewat, sehingga hasil analisis menjadi lebih akurat dan terarah sesuai tujuan penelitian.

b. Pengorganisasian Data

Teknik pengorganisasian data berguna untuk menyusun dan mengelompokkan data yang telah dikumpulkan agar lebih mudah dianalisis. Data dari wawancara, observasi, atau dokumen dikategorikan berdasarkan tema, topik, atau variabel tertentu yang relevan dengan penelitian. Proses ini melibatkan pengelompokan informasi serupa, penandaan dengan kode tertentu, serta penyusunan data dalam urutan yang sistematis. Dengan pengorganisasian yang baik, saya dapat melihat pola atau hubungan antardata secara lebih jelas, sehingga analisis menjadi lebih fokus dan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini juga membantu menghindari kekeliruan dalam memahami data serta memastikan bahwa semua informasi yang relevan tercakup dalam analisis.

⁵² Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 158.

F. Uji Keabsahan Data

Pada tahap pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif, agar penelitian diakui keabsahannya, data harus melewati uji *credibility* (keterpercayaan/validitas internal).⁵³ Uji *credibility* ini memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya. Kriteria ini digunakan sebagai acuan atau standar untuk menemukan atau menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Dengan demikian, penelitian yang melewati uji *credibility* dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan, sehingga temuan dan kesimpulan yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dalam konteks penelitian kualitatif.

1. Keterpercayaan (*Credibility*)

Perlu dipahami bahwa keandalan penelitian kualitatif tidak bergantung pada tingkat kesesuaian antara desain penelitian dan hasil yang diperoleh, tetapi pada kredibilitas peneliti. Kredibilitas mengukur keakuratan data yang dikumpulkan dan menggambarkan kesesuaian antara konsep peneliti dengan penelitian itu sendiri. Dalam penelitian ini, kredibilitas data yang ditemukan akan diperiksa melalui kelengkapan data yang diperoleh dari berbagai sumber.⁵⁴

Keabsahan atas hasil-hasil penelitian dilakukan melalui :

- a. Meningkatkan kualitas keterlibatan peneliti dalam kegiatan di lapangan;
- b. Pengamatan secara terus menerus;
- c. Triangulasi, baik sumber, dan data untuk mencek kebenaran data dengan membandingkannya dengan data yang diperoleh sumber lain, dilakukan, untuk mempertajam tilikan kita terhadap hubungan sejumlah data;
- d. Pelibatan teman sejawat untuk berdiskusi, memberikan masukan dan

⁵³ Aan Djam'an Satori dan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2017), h. 164-168.

⁵⁴ Satori dan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h 61.

- kritik dalam proses penelitian;
- e. Menggunakan bahan referensi untuk meningkatkan nilai kepercayaan akan kebenaran data yang diperoleh, dalam bentuk rekaman, tulisan, copy-an, dll;⁵⁵
 - f. *Member check*, pengecekan terhadap hasil-hasil yang diperoleh guna perbaikan dan tambahan dengan kemungkinan kekeliruan atau kesalahan dalam memberikan data yang dibutuhkan peneliti.

Menurut Moleong, teknik triangulasi sumber berarti membandingkan dan memverifikasi kepercayaan informasi yang diperoleh melalui berbagai alat dan waktu. Beberapa metode untuk mencapai ini adalah: a) membandingkan data observasi dengan wawancara; b) membandingkan pernyataan terbuka seseorang dengan pernyataan pribadi mereka; c) membandingkan pernyataan seseorang tentang situasi penelitian dengan pernyataan mereka sepanjang waktu; d) membandingkan pandangan dan kondisi seseorang sebagai warga biasa dengan yang berpendidikan atau pejabat pemerintah; e) membandingkan hasil wawancara.⁵⁶ Tujuan dari perbandingan ini adalah untuk menemukan kesamaan atau memahami penyebab perbedaan.

G. Teknik Analisis Data

Pengelolaan data yang telah didapatkan akan ditindaklanjuti menggunakan metode kualitatif. Data yang telah diperoleh dianalisa dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kalimat. Dalam analisis data kualitatif dilakukan semenjak awal penelitian di lapangan sampai selesai.⁵⁷ Pola analisis data kualitatif bersifat induktif, yakni data yang diperoleh dikorelasikan untuk membuat hipotesis. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik analisa deduktif, yakni jenis penelitian yang

⁵⁵ Satori dan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 100.

⁵⁶ Kasiyan, ‘Kesalahan Implementasi Teknik Triangulasi Pada Uji Validitas Data Skripsi Mahasiswa Jurusan Pendidikan Seni Rupa FBS UNY’, *Imajeri*, Vol. 13.No. 1 (2015),h. 6.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 336.

menganalisa data yang diperoleh dengan cara menguraikan secara umum lalu menarik kesimpulan pada tahap akhir. Menurut Miles dan Huberman terdapat tiga metode dalam analisis data kualitatif, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksi, dan pentransformasi data kasar dari lapangan. Dalam proses reduksi ini, peneliti benar-benar mencari data yang benar-benar valid dan akurat. Reduksi data bukanlah sesuatu yang terpisah dari analisis tetapi merupakan bagian dari analisis. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi.

2. Model Data/Penyajian Data

Penyajian data pada dasarnya merupakan langkah untuk mengumpulkan data dan/atau informasi objek penelitian yang menjadi dasar untuk membuat kesimpulan serta mengambil tindakan. Pada dasarnya, penyajian data bertujuan untuk mempermudah memahami dan menarik kesimpulan sehingga penyajian data harus dilakukan secara sistematis. Hal penting yang harus diperhatikan dalam melakukan penyajian data adalah melakukan penyederhanaan data dan/atau informasi sehingga mudah dipahami.⁵⁸ Untuk mempermudah penyajian data yang sederhana, maka dilakukan dengan membuat kolom dan baris pada suatu matriks dalam kegiatan analisis.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Kesimpulan

Tahap akhir dari kegiatan analisis yakni melakukan penarikan

⁵⁸ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Alfabet, 2011), h. 101.

kesimpulan yang didahului dengan verifikasi data dan/atau informasi. Penarikan kesimpulan sangat dipengaruhi oleh data dan/atau informasi yang diperoleh selama melakukan penelitian di lapangan. Kesimpulan pada dasarnya merupakan hal yang sangat penting bagi pembaca agar dapat lebih mudah memahami suatu penelitian. Penarikan kesimpulan hanya dapat dilakukan ketika proses penelitian dan analisa telah selesai dilakukan. Namun, kesimpulan yang telah diperoleh juga harus dilakukan verifikasi agar terjadi kesinambungan antara data dan/atau informasi dengan kesimpulan akhir. Kesimpulan akhir tersebut harus senantiasa diuji kebenaran dan kesesuaianya sehingga validitasnya terjamin.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare

a. Motivasi kerja karyawan Bank Muamalat KCP Parepare

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang bersemangat dan berusaha untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Beberapa indikator penting yang memengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis, seperti gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, menjadi dasar utama motivasi. Kebutuhan keamanan, seperti jaminan kerja dan lingkungan yang aman, memberikan rasa nyaman bagi karyawan. Kebutuhan sosial, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, menciptakan suasana kerja yang mendukung. Penghargaan, baik dalam bentuk materi seperti bonus maupun non-materi seperti pujian, membuat karyawan merasa dihargai. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan untuk berkembang dan mewujudkan potensi terbaik, memberi kepuasan mendalam. Ketika semua kebutuhan ini terpenuhi, motivasi kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya mendukung produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Motivasi kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. Ketika kebutuhan fisiologis, seperti gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, terpenuhi, karyawan merasa lebih nyaman. Selain itu, jaminan

keamanan, seperti asuransi dan suasana kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dalam bekerja. Hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sementara penghargaan berupa apresiasi atau pengakuan atas pencapaian kerja membuat karyawan merasa dihargai. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan untuk berkembang dan mengeluarkan ide-ide kreatif, semakin meningkatkan semangat mereka. Dengan semua kebutuhan tersebut terpenuhi, motivasi kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare terus meningkat, sehingga mendukung kinerja yang lebih baik.

1) Kebutuhan Fisologis

Dalam dunia kerja, memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti gaji yang layak dan fasilitas kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Bonus, tunjangan, atau penghargaan lainnya adalah bentuk apresiasi dari perusahaan atas kerja keras karyawan. Selain itu, fasilitas kerja seperti ruang kerja yang nyaman, alat yang memadai, dan teknologi yang mendukung juga membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih mudah dan efektif.. Sama hal yang disampaikan oleh Nurainun Najma yang merupakan pegawai bagian customer service di Bank Muamalat KCP Parepare, beliau mengungkapkan bahwa intensif atau gaji dia terima dari hasil kerja di bank muamalat sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebagaimana ia katakan bahwa:

“Iya, gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.”⁵⁹

⁵⁹ Nurainun Najmah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

Senada dengan yang diungkapkan oleh pak Malik Lalle yang merupakan karyawan bagian *Bancasurance* di Bank Muamalat KCP Parepare:

“Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk untuk membayar kebutuhan pokok seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan lainnya.”⁶⁰

Argumen lainnya diunggulkan oleh pak Abu Ali Farmadi yang merupakan karyawan bagian *Relationship Manager* di Bank Muamalat KCP Parepare, ia mengungkapkan bahwa penghasilan yang ia dapatkan tengah cukup untuk memenuhi kebutuhan tertentu, sebagaimana yang ia ungkapkan berikut:

“Secara keseluruhan, pendapatan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, namun terkadang saya harus lebih cermat dalam mengelola pengeluaran untuk kebutuhan-kebutuhan tertentu. Ada kalanya saya perlu mengatur keuangan dengan lebih hati-hati, terutama ketika ada pengeluaran yang sifatnya mendesak atau tidak terduga.”⁶¹

Senada dengan ungkapan saudari Nabila Nurazizah yang merupakan karyawan bagian *Risk Management Committee* di Bank Muamalat KCP Parepare, ia mengatakan bahwa:

“Cukup, tapi terkadang harus mengatur lebih ketat untuk kebutuhan tertentu.”⁶²

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, sebagian besar karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare mengungkapkan bahwa gaji yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Mereka merasa gaji tersebut sudah mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan lainnya. Namun, ada beberapa karyawan yang juga menyebutkan bahwa

⁶⁰ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁶¹ Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁶² Nabila Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

meskipun gaji tersebut cukup, terkadang mereka harus lebih bijak dan hati-hati dalam mengatur pengeluaran, terutama untuk kebutuhan tertentu yang sifatnya tidak terduga atau mendesak.

2) Kebutuhan Keamanan

Selain dalam aspek pemberian fisiologis yang mendukung motivasi kerja, rupanya aspek seperti fasilitas kantor yang memadai juga jadi aspek utama dalam menciptakan motivasi karyawan, oleh karena itu penyediaan fasilitas yang nyaman sangatlah penting dalam sebuah perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Nabilah Azizah bahwa:

“Kenyamanan kerja saya tergantung pada kondisi fasilitas yang ada. Kadang semuanya berfungsi dengan baik, tapi saat ada kerusakan atau gangguan, seperti AC mati atau perangkat kerja bermasalah, rasanya cukup menghambat pekerjaan.”⁶³

Selain itu informasi lainnya disampaikan oleh saudari Nurainun Najma: “Fasilitasnya cukup baik, tapi masih ada ruang untuk perbaikan. Misalnya, AC kadang tidak stabil, dan beberapa perangkat kerja seperti printer sering bermasalah. Tapi secara keseluruhan, masih bisa menunjang pekerjaan sehari-hari.”⁶⁴

Hasil wawancara menunjukkan bahwa selain gaji yang memadai, fasilitas kerja yang nyaman juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare. Karyawan merasa bahwa fasilitas kantor yang memadai, seperti AC yang berfungsi dengan baik dan perangkat kerja yang lancar, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kelancaran pekerjaan mereka. Namun, mereka juga mencatat beberapa masalah, seperti kerusakan

⁶³ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

⁶⁴ Nurainun Najma, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

perangkat kerja dan ketidakstabilan AC, yang kadang menghambat pekerjaan. Meski begitu, secara umum, fasilitas yang tersedia masih cukup untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari.

Keamanan saat bekerja adalah salah satu kebutuhan dasar yang harus dirasakan oleh setiap karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa aman, baik dari segi fisik, emosional, maupun finansial, mereka akan lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Rasa aman ini mencakup lingkungan kerja yang bebas dari bahaya, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta kepastian akan hak-hak karyawan, seperti gaji dan tunjangan yang sesuai. Dengan memahami hal ini, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang nyaman dan kondusif untuk semua pihak. Sebagaimana yang di sampaikan oleh Abu Ali Farmadi yang mengatakan bahwa:

“Saya merasa cukup puas dengan perlindungan yang diberikan perusahaan. Asuransi kesehatan dan jaminan sosialnya sudah mencakup kebutuhan utama saya dan keluarga, jadi saya merasa tenang kalau ada hal-hal tak terduga.”⁶⁵

Selain itu pak Malik Lalle pemberikan infomasi bahwa:

“Saya merasa cukup puas dengan perlindungan yang diberikan oleh Bank Muamalat KCP Parepare, terutama dalam hal asuransi kesehatan dan jaminan sosial yang disediakan. Perlindungan ini mencakup kebutuhan utama saya dan keluarga, sehingga memberikan rasa aman dan nyaman dalam menghadapi berbagai kemungkinan, termasuk kejadian-kejadian tak terduga. Dengan adanya asuransi kesehatan yang memadai, saya tidak perlu khawatir tentang biaya pengobatan jika sewaktu-waktu diperlukan.”⁶⁶

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan di Bank Muamalat KCP

⁶⁵ Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁶⁶ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

Parepare merasa cukup puas dengan perlindungan yang diberikan perusahaan, terutama dalam bentuk asuransi kesehatan dan jaminan sosial. Perlindungan ini dinilai memadai untuk mencakup kebutuhan utama mereka dan keluarga, sehingga memberikan rasa aman dalam menghadapi berbagai kemungkinan, termasuk kejadian tak terduga. Dengan adanya asuransi kesehatan yang dapat diandalkan, mereka merasa lebih tenang dan tidak perlu terlalu khawatir mengenai biaya pengobatan jika sewaktu-waktu diperlukan.

Selain itu karyawan Bank Muamalat KCP Parepare juga merasa aman dan nyaman dengan sistem kerja yang sesuai kemampuan mereka sehingga mereka tidak merasa tekanan kerja berlebihan sebagaimana yang disampaikan Abu Ali Farmadi bahwa:

“Sejauh ini saya merasa aman dari tekanan kerja yang berlebihan. Lingkungan kerja di sini cukup mendukung, dan atasan juga memberikan arahan yang jelas, jadi saya merasa pekerjaan saya masih bisa saya kelola dengan baik.”⁶⁷

Namun meskipun begitu, tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa karyawan juga sering kali mersakan tekanan tertentu ketika bekerja khususnya pada saat target bulanan mendekati tanggal waktu di mana karyawan sering kali mendapatkan pekerjaan tambahan seperti yang diungkapkan oleh saudari Nurainin Najma bahwa:

“Kadang saya merasa ada tekanan kerja, terutama saat target bulanan mendekati tenggat waktu. Tapi, rekan kerja yang saling mendukung membuat saya merasa lebih kuat untuk menghadapinya.”⁶⁸

Senada dengan informasi yang disampaikan saudari Nabilah Nurazizah

⁶⁷ Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁶⁸ Nurainun Najma, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

bahwa:

“Kadang saya itu merasa kerjaan lumayan berat, apalagi pas target bulanan udah mau mendekati. Tapi untungnya, temen-temen kantor selalu support, kasih semangat, dan kadang bantuin juga, jadi rasanya lebih ringan buat mengerjakan semua pekerjaannya sampai selesai.”⁶⁹

Dari wawancara, diketahui bahwa sebagian besar karyawan Bank Muamalat KCP Parepare merasa aman dan nyaman dengan sistem kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka. Dukungan dari atasan, seperti arahan yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mereka mampu mengelola pekerjaan dengan baik tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Namun, ada kalanya tekanan kerja muncul, terutama menjelang tenggat waktu target bulanan. Situasi ini sering kali membuat karyawan merasa pekerjaan menjadi lebih berat, apalagi jika ada tugas tambahan.

3) Kebutuhan Sosial

Interaksi dan hubungan baik antar karyawan di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Ketika komunikasi antar pegawai berjalan dengan lancar, tercipta rasa saling percaya dan penghargaan, yang pada akhirnya meningkatkan kerjasama tim. Hubungan yang baik tidak hanya membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan, tetapi juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal.

Senada dengan informasi diungkapkan oleh Nabilah Nurazizah:

“Saya merasa cukup didukung oleh atasan. Mereka selalu ada untuk memberikan bimbingan dan bantuan, terutama saat saya menghadapi tantangan besar. Dukungan tersebut sangat membantu saya dalam mengatasi kesulitan.”⁷⁰

⁶⁹ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

⁷⁰ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

Senada dengan informasi yang diungkapkan oleh pak Malik Lalle:

“Ya, saya sering mendapatkan dukungan dari atasan ketika menghadapi kesulitan. Mereka selalu siap membantu dengan memberikan solusi yang jelas dan mendukung saya untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi.”⁷¹

Hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan di Bank Muamalat KCP Parepare cukup baik dan mendukung. Karyawan merasa didampingi oleh atasan mereka, terutama saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Dukungan ini dirasakan melalui bimbingan, bantuan, dan solusi yang diberikan secara langsung, sehingga membantu mereka mengatasi kesulitan dengan lebih mudah. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membuat karyawan merasa dihargai serta didukung dalam menjalankan tugasnya.

Selain aspek dukungan atasan kerja sama tim sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare, Sebagaimana diungkapkan oleh pak Abu Ali Farmadi:

“Secara umum, kerja sama tim di sini sudah berjalan dengan baik. Kami sering saling membantu dan berkomunikasi dengan jelas. Namun, terkadang ada beberapa anggota tim yang lebih jarang berpartisipasi dalam diskusi, sehingga perlu lebih banyak keterlibatan dari semua pihak.”⁷²

Senada dengan informasi yang disampaikan oleh saudari Nurainun Najma:

“Kerja sama tim sudah cukup efektif di sini, meskipun ada beberapa kendala komunikasi seseekali. Saya rasa perlu lebih banyak pertemuan atau diskusi rutin untuk memastikan setiap anggota tim merasa terlibat

⁷¹ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁷² Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

dan tidak ada yang tertinggal.”⁷³

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kerja sama tim di Bank Muamalat KCP Parepare sudah berjalan cukup baik, dengan komunikasi yang jelas dan saling membantu antar anggota. Namun, beberapa karyawan mencatat bahwa keterlibatan semua anggota tim belum sepenuhnya merata. Ada anggota tim yang kurang aktif dalam diskusi atau pengambilan keputusan, sehingga terkadang memengaruhi dinamika kerja. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan upaya lebih dalam meningkatkan partisipasi semua pihak, misalnya dengan mengadakan diskusi rutin agar semua anggota merasa terlibat.

Berdasarkan hal tersebut jelas bahwa perhatian dari rekan-rekan karyawan maupun atasan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat mempengaruhi kinerja bagi karyawan khususnya. Argumentasi ini lebih dikuatkan lagi dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Pak Malik Lalle:

“Perhatian dari atasan dan rekan kerja sangat berpengaruh pada semangat kerja saya. Ketika mereka menunjukkan kepedulian, baik dengan memberi dukungan atau sekadar menanyakan kabar, saya merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.”⁷⁴

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perhatian dari rekan kerja dan atasan memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare. Dukungan seperti menunjukkan kepedulian, memberikan bantuan, atau bahkan sekadar menanyakan kabar membuat karyawan merasa lebih dihargai. Hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan membangun rasa saling peduli di lingkungan kerja, yang akhirnya

⁷³ Nurainun Najma, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁷⁴ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

berdampak positif pada motivasi dan produktivitas karyawan.

Interaksi yang baik antara atasan dan karyawan juga menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh atasan, mereka merasa lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dukungan tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan yang didominasi rasa kepedulian ini membentuk hubungan kerja yang lebih harmonis.

4) Kebutuhan Penghargaan

Penghargaan merupakan salah satu hal penting yang dapat memengaruhi semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa dihargai, baik melalui pujian, pengakuan atas prestasi, atau penghargaan lainnya, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Penghargaan tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri karyawan, tetapi juga menciptakan rasa kepuasan yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Penghargaan yang dirasakan oleh karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka, serta bagaimana perusahaan dapat mengelola penghargaan dengan cara yang efektif untuk mendukung tujuan organisasi.

Salah satu penghargaan yang di rasakan oleh karyawan dalam bentuk apresiasi atas kerja karyawan sebagaimana yang di sampaikan oleh saudari Nabilah Nurazizah bahwa:

“Iya, saya merasa dihargai. Salah satu apresiasi yang pernah saya rasakan adalah ketika saya berhasil mencapai target yang diberikan, dan atasan memberikan pujian serta kesempatan untuk mengambil tanggung

jawab lebih besar.”⁷⁵

Senada yang diungkapkan oleh pak Abu Ali Farmadi yang mengatakan bahwa:

“Saya merasa dihargai di sini. Salah satu bentuk apresiasi yang saya terima adalah ketika atasan memberikan penghargaan atas kinerja saya, baik dalam bentuk ucapan terima kasih langsung maupun bonus kinerja. Itu membuat saya merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.”⁷⁶

Berdasarkan wawancara, karyawan Bank Muamalat KCP Parepare merasa dihargai atas kontribusi mereka di tempat kerja. Salah satu bentuk apresiasi yang mereka rasakan adalah ketika berhasil mencapai target yang ditetapkan dan mendapatkan pujian serta kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Penghargaan seperti ini membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penghargaan lainnya datang dalam bentuk ucapan terima kasih langsung atau bonus kinerja yang memberikan dorongan positif bagi mereka.

Pemberian penghargaan dan perhatian dari atasan serta rekan kerja sangat penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan, termasuk di Bank Muamalat KCP Parepare. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha dan pencapaian mereka, baik melalui pujian, kesempatan untuk berkembang, atau penghargaan lainnya, hal ini bisa mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Tidak hanya dari atasan, perhatian dan dukungan rekan kerja juga turut berperan besar. Keberadaan lingkungan kerja yang saling mendukung dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat karyawan dalam

⁷⁵ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

⁷⁶ Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

menghadapi tantangan pekerjaan. Sebagaimana di sampaikan oleh pak Malik Lalle bahwa:

“Saya merasa atasan dan rekan kerja cukup peduli terhadap kondisi pribadi saya. Ketika saya menghadapi masalah di luar pekerjaan, mereka biasanya bertanya kabar dan memberikan dukungan, meskipun itu hanya berupa kata-kata semangat.”⁷⁷

Informasi lainnya di sampaikan oleh saudari Nurainun Najma yang mengatakan bahwa:

“Rekan kerja saya biasanya lebih peduli dibandingkan atasan. Mereka sering mendengarkan ketika saya bercerita tentang masalah pribadi dan memberikan solusi, meskipun hanya sebatas obrolan santai.”⁷⁸

Keberadaan lingkungan kerja yang mendukung dan penuh perhatian sangat berpengaruh dalam menciptakan motivasi kerja yang positif. Para karyawan merasa dihargai dan didukung, baik oleh atasan maupun rekan kerja, terutama saat mereka menghadapi masalah pribadi. Atasan memberikan perhatian dengan cara bertanya kabar dan memberi semangat, sementara rekan kerja sering menjadi tempat berbagi yang nyaman. Mereka saling mendukung dengan memberikan kata-kata semangat dan solusi, meskipun dalam bentuk obrolan santai.

Melihat hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa perhatian dan dukungan dari atasan serta rekan kerja berperan penting dalam membangun motivasi kerja yang kuat. Berdasarkan teori motivasi Maslow, hal ini dapat dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan sosial, yaitu rasa memiliki dan diterima dalam kelompok. Ketika karyawan merasa ada hubungan yang peduli dan saling

⁷⁷ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁷⁸ Nurainun Najma, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

mendukung di lingkungan kerja, mereka merasa lebih dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Kebutuhan ini sangat penting dalam mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal dan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Komitmen kerja adalah wujud keseriusan dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas serta perannya dalam perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan. Di sisi lain, pekerjaan yang dihargai dan dianggap memiliki nilai tersendiri oleh karyawan akan membuat mereka merasa lebih bermakna dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang dan berkontribusi lebih besar.

Pak Abu Ali Farmadi menyampaikan bahwa hubungan baik yang ia dapatkan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat mempengaruhi motivasi bekerja ia sebagai karyawan, sebagaimana ia sampaikan sebagai berikut:

“Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik. Kami sering bekerja sama dengan kompak, saling membantu, dan suasannya pun terasa nyaman. Hal ini membuat saya merasa didukung, terutama saat menghadapi tantangan pekerjaan.”⁷⁹

Informasi serupa juga di sampaikan oleh saudari Nurainun Najma, suadari mengatakan bahwa:

“Secara umum, saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan di sini. Mereka ramah dan mudah diajak bekerja sama, meskipun kadang ada

⁷⁹ Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

perbedaan pendapat, tapi itu masih bisa diselesaikan dengan baik.”⁸⁰

Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan baik antar karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen kerja. Dukungan dari rekan-rekan kerja, suasana yang kompak, dan kerjasama yang solid membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hubungan ini tidak hanya menciptakan rasa nyaman, tetapi juga memperkuat semangat untuk terus memberikan kontribusi terbaik.

Selain dukungan dari rekan-rekan karyawannya pengembangan diri di butuhkan oleh para karyawan agar supaya usaha-usaha yang mereka lakukan dapat memberikan dampak positif bagi Bank Muamalat KCP Parepare. Seperti yang diungkapkan oleh saudari Nabilah Nurazizah:

“Hal yang membuat saya bangga adalah suasana kerja yang profesional tetapi tetap kekeluargaan. Rekan-rekan kerja di sini saling mendukung, dan itu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Saya merasa ada kesempatan untuk berinovasi, meskipun kadang agak terbatas. Beberapa ide yang saya ajukan diterima dan dicoba, namun ada juga yang tidak dilanjutkan. Meskipun begitu, saya tetap merasa didengarkan.”⁸¹

Lingkungan kerja yang profesional namun tetap bernuansa kekeluargaan di Bank Muamalat KCP Parepare menjadi salah satu hal yang mendorong karyawan untuk berkomitmen dan termotivasi dalam bekerja. Dukungan antar rekan kerja menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendorong rasa kebanggaan bagi karyawan. Kesempatan untuk berinovasi, meskipun terbatas, juga memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa dihargai, terutama ketika

⁸⁰ Nurainun Najma, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁸¹ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

ide-ide mereka didengarkan dan diapresiasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga berdampak positif bagi perusahaan.

Tentunya dalam mengembangkan hal-hal yang berisfat positif di Bank Muamalat KCP Parepare membutuhkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja, agar komitmen maupun motivasi kerja karyawan tetap perjalan dengan baik, sebagaimana di sampaikan oleh pak Abu Ali Farmadi yaitu:

“Menurut saya, penghargaan dalam bentuk materi, seperti bonus, memang lebih memotivasi karena langsung dirasakan dan memberikan dampak yang nyata secara finansial. Namun, pengakuan non-materi juga penting, karena membuat saya merasa dihargai sebagai individu. Saya rasa Bank Muamalat KCP Parepare bisa memberikan lebih banyak kesempatan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan adanya pelatihan yang relevan dan peluang untuk naik jabatan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka.”⁸²

Dukungan dari atasan dan rekan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga komitmen dan motivasi kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare. Penghargaan, baik dalam bentuk materi seperti bonus maupun pengakuan non-materi, memberikan dampak positif bagi karyawan. Bonus memberikan manfaat langsung secara finansial, sementara pengakuan non-materi menciptakan rasa dihargai sebagai individu. Selain itu, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir dianggap sebagai langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan memberikan dorongan agar karyawan merasa memiliki prospek yang jelas dalam karier mereka.

⁸² Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

b. Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan ketika berbagai aspek pekerjaannya sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. Beberapa indikator utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah nilai-nilai (*values*), hal yang dianggap penting (*importance*), persepsi (*perception*), dan hasil yang diperoleh (*outcomes*). Nilai-nilai mencerminkan sejauh mana budaya dan prinsip perusahaan sejalan dengan keyakinan pribadi karyawan. Hal-hal yang dianggap penting, seperti penghargaan, kenyamanan kerja, dan pengembangan karier, jika dipenuhi, akan meningkatkan rasa puas.

Kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti nilai-nilai (*values*), hal yang dianggap penting (*importance*), persepsi (*perception*), dan hasil yang diperoleh (*outcomes*). Ketika nilai-nilai perusahaan selaras dengan nilai pribadi karyawan, mereka merasa lebih terhubung dan termotivasi. Hal-hal yang dianggap penting, seperti penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, jika dipenuhi, memberikan rasa puas yang lebih besar. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang positif, keadilan, dan dukungan dari atasan juga menjadi kunci utama dalam menciptakan kepuasan. Selain itu, hasil yang mereka terima, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, memperkuat rasa puas terhadap pekerjaan. Ketika semua faktor ini terpenuhi, kepuasan kerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan Bank Muamalat KCP Parepare.

1) *Values*

Kesesuaian kerja karyawan adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan, minat, dan kemampuan yang dimiliki oleh

karyawan. Ketika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan harapan karyawan, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan kinerja. Jadi dapat dipahami bahwa kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja mereka, serta bagaimana perusahaan dapat menciptakan kondisi yang lebih sesuai untuk mendukung karyawan dalam mencapai potensi terbaik mereka. Nabilah Nurazizah sebagai salah satu karyawan Bank Muamalat KCP Parepare mengungkapkan bahwa:

“Saya rasa hasil kerja saya sudah memenuhi harapan perusahaan, namun saya pribadi merasa masih ada beberapa area yang bisa diperbaiki. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya agar lebih sesuai dengan standar yang diharapkan.”⁸³

Informasi serupa juga disampaikan oleh pak Malik Lalle:

“Ya, gaji saya udah cukup buat kebutuhan sehari-hari. Saya juga ngerasa kerjaan saya sesuai sama yang diharapkan, baik dari diri sendiri maupun perusahaan. Walaupun ada beberapa tantangan dalam kerjaan tertentu akan tetap saya sebagai bagian dari Karyawan Bank Muamalat Parepare tetap berusaha ngasih yang terbaik, dan hasilnya sejauh ini lumayan memuaskan menurut saya.”⁸⁴

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa bahwa pekerjaan mereka umumnya sesuai dengan kemampuan dan harapan mereka. Mereka mengungkapkan bahwa meskipun hasil kerja mereka sudah memenuhi harapan perusahaan, mereka terus berusaha untuk

⁸³ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

⁸⁴ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

meningkatkan kualitas pekerjaan agar dapat lebih sesuai dengan standar yang diinginkan. Tantangan dalam pekerjaan kadang muncul, tetapi mereka tetap berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan. Kepuasan mereka juga tercermin dari perasaan bahwa pekerjaan mereka sudah cukup memadai, namun ada kesadaran untuk terus berkembang dan memperbaiki diri.

Karyawan juga merasa bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan hal ini turut mendukung motivasi mereka untuk tetap bekerja dengan baik. Mereka menganggap bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan hasil yang mereka capai cukup memadai, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Dengan adanya kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena merasa dapat memberikan kontribusi maksimal dan bekerja dengan cara yang sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Pengembangan keterampilan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, baik melalui pelatihan, kursus, atau pengalaman kerja, mereka tidak hanya akan lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka, tetapi juga merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pengembangan keterampilan juga berperan dalam mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan yang terampil dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Penelitian ini akan membahas bagaimana perusahaan dapat mendukung pengembangan keterampilan karyawan dan bagaimana hal tersebut dapat berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Tentunya dalam mewujudkan hasil kinerja yang baik oleh karyawan di perlukan pengembangan atau pelatihan secara khusus agar meningkatkan kemampuan karyawan. tentunya pihak perusahaan atau lembaga yang mengayomi karyawannya bertanggung jawab besar dalam pengembangan yang harus dilakukan oleh karyawannya. Dalam konteks Bank Muamalat KCP Parepare salah satu karyawan yakni Nurainun Najma mengungkapkan bahwa:

“Ya, Bank Muamalat KCP Parepare memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Saya pernah mengikuti beberapa pelatihan yang sangat membantu untuk mengembangkan keterampilan saya, terutama dalam hal manajemen dan komunikasi.”⁸⁵

Senada yang diungkapkan oleh pak Nabilah Nurazizah:

“Saya merasa Bank Muamalat KCP Parepare memberikan kesempatan yang baik untuk mengikuti pelatihan. Beberapa program pelatihan yang saya ikuti membantu saya meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills yang sangat berguna dalam pekerjaan.”⁸⁶

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat KCP Parepare merasa mendapat kesempatan yang baik untuk mengikuti pelatihan yang membantu mereka mengembangkan keterampilan, baik teknis maupun soft skills. Pelatihan yang diberikan perusahaan tidak hanya mencakup aspek manajerial dan komunikasi, tetapi juga keterampilan lain yang mendukung efektivitas pekerjaan mereka. Hal ini memberikan rasa kepuasan kepada karyawan, karena mereka merasa perusahaan memberikan perhatian pada pengembangan diri mereka yang pada akhirnya mendukung kualitas kinerja mereka.

Dari sudut pandang hasil, pelatihan ini menghasilkan peningkatan

⁸⁵ Nurainun Najama, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁸⁶ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

keterampilan yang lebih baik, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa mereka semakin kompeten dan siap untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat memperkuat komitmen dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan model Locke yang menekankan pentingnya kesesuaian antara nilai yang diberikan oleh perusahaan dan hasil yang diharapkan oleh karyawan.

Selain itu dengan adanya program promosi yang ada di Bank Muamalat KCP Parepare memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana yang di sampaikan oleh pak Abu Ali Farmadi:

“Menurut saya, peluang promosi di Bank Muamalat cukup terbuka. Ada kesempatan untuk berkembang, asalkan kita menunjukkan kinerja yang baik dan mengambil inisiatif. Namun, kadang ada persaingan yang cukup ketat, jadi kita harus bekerja keras untuk mencapainya.”⁸⁷

Argumentasi lainnya di ungkapkan oleh Nabilah Nurazizah, yang mengatakan bahwa:

“Peluang promosi di sini cukup baik, tetapi saya merasa terkadang kesempatan tersebut lebih banyak bergantung pada faktor tertentu, seperti lama bekerja atau koneksi di dalam perusahaan. Meski demikian, saya tetap berusaha untuk menunjukkan kualitas kerja agar mendapat peluang tersebut.”⁸⁸

Hasil wawancara menunjukkan bahwa peluang promosi di Bank Muamalat KCP Parepare cukup terbuka bagi karyawan, meskipun ada beberapa tantangan terkait dengan persaingan yang ketat. Karyawan merasa bahwa untuk

⁸⁷ Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁸⁸ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

mendapatkan promosi, mereka perlu menunjukkan kinerja yang baik dan berinisiatif. Namun, ada juga pandangan bahwa peluang promosi terkadang bergantung pada faktor-faktor seperti lama bekerja atau koneksi dalam perusahaan. Meskipun demikian, para karyawan tetap berusaha untuk menunjukkan kualitas kerja agar dapat meraih peluang promosi yang ada.

Pilar persepsi juga berperan penting, di mana karyawan merasa bahwa untuk mencapai promosi, mereka harus menunjukkan kualitas kerja secara konsisten. Beberapa karyawan merasakan bahwa promosi tidak hanya bergantung pada kinerja tetapi juga faktor eksternal lainnya, yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap proses promosi. Akhirnya, dari aspek hasil, jika karyawan berhasil mendapatkan promosi, mereka merasa lebih dihargai dan puas, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa mendapat kesempatan untuk berkembang melalui promosi akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka, yang berhubungan langsung dengan hasil positif yang diinginkan.

2) Importance

Tanggung jawab karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Ketika karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan peran mereka, mereka akan lebih fokus dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Rasa tanggung jawab ini juga mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh dedikasi, mengatasi tantangan yang muncul, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan informasi yang disampaikan oleh pak Malik Lalle:

“Secara keseluruhan, saya merasa tanggung jawab saya seimbang. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, meskipun terkadang ada proyek besar yang membuat saya merasa sedikit

kewalahan. Namun, saya merasa bisa menghadapinya dengan baik.”⁸⁹

Senada dengan informasi yang diungkapkan oleh pak Abu Ali Farmadi:

“tanggung jawab saya masih oke-oke aja. Beban kerjanya sesuai sama kemampuan saya, meskipun kadang ada tugas yang bikin saya agak kewalahan. Tapi ya, sejauh ini masih bisa saya jalanin dengan baik kok. Tapi ya, sejauh ini masih bisa saya jalanin dengan baik kok.”⁹⁰

Berdasarkan wawancara, para karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa bahwa tanggung jawab mereka cukup seimbang dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang diberikan dianggap sesuai, meskipun terkadang ada proyek besar atau tugas yang membuat mereka sedikit kewalahan. Meskipun demikian, mereka merasa mampu menghadapinya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Karyawan yang merasa tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka siap menghadapi tantangan dan berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan, bahkan ketika beban tugasnya meningkat. Karyawan yang merasa didorong oleh tanggung jawab ini juga berusaha untuk mempertahankan kualitas kerja yang baik dan tetap mencapai tujuan perusahaan.

Tanggung jawab lainnya seperti memberikan ide-ide, gagasan atau inovasi dari karyawan sebagai masukan dan upaya mereka berkontribusi dalam sistem kerja Bank Muamalat KCP Parepare seperti yang diungkapkan oleh Nurainun Najma:

“Saya merasa bangga karena Bank Muamalat KCP Parepare dikenal

⁸⁹ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁹⁰ Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

sebagai bank syariah yang memiliki prinsip kuat dalam menjalankan nilai-nilai Islam. Bekerja di sini membuat saya merasa ikut berkontribusi pada sistem keuangan yang sesuai dengan syariah. Terkadang, saya merasa ada kesempatan untuk memberikan ide baru, terutama saat rapat tim. Respon perusahaan cukup positif, meskipun tidak semua ide langsung diterima, mereka tetap menghargai kontribusi dan memberi masukan yang membangun.”⁹¹

Di Bank Muamalat KCP Parepare, karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang jelas dalam kontribusinya terhadap sistem kerja, khususnya dalam memberikan ide dan masukan yang membangun untuk pengembangan perusahaan. Karyawan merasa bangga bisa berkontribusi pada bank yang berpegang teguh pada prinsip syariah, yang mereka anggap sebagai nilai penting dalam pekerjaan mereka. Meskipun tidak semua ide yang diajukan langsung diterima, karyawan merasa dihargai dan mendapat tanggapan positif dari perusahaan, yang memberikan dorongan bagi mereka untuk terus berinovasi.

Karyawan juga merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka, dan meskipun ada tantangan seperti tugas yang cukup berat atau proyek besar, mereka merasa mampu untuk menghadapinya dengan baik. Mereka merasa bahwa perusahaan memberikan ruang yang cukup untuk mereka berkembang, baik dalam hal menyampaikan ide maupun dalam menghadapi tantangan kerja. Keseimbangan antara tanggung jawab dan kemampuan ini menciptakan rasa puas yang mendorong mereka untuk terus bekerja dengan baik.

3) *Perception*

Kinerja yang optimal dari karyawan tidak hanya meningkatkan

⁹¹ Nurainun Najma, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

produktivitas, tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan memperbaiki keuntungan finansial. Ketika karyawan menunjukkan performa yang baik, hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja di seluruh tim.

Abu Ali Farmadi sebagai salah satu karyawan Bank Muamalat KCP Parepare mengungkapkan pengalamannya ketika ia mengetahui pekerjaannya memberikan dampak positif bagi Bank Muamalat KCP Parepare, ia mengatakan bahwa:

“Saya merasa sangat bangga dan puas ketika mengetahui bahwa pekerjaan saya memberikan dampak positif bagi Bank Muamalat. Itu membuat saya merasa lebih dihargai dan semakin termotivasi untuk terus bekerja dengan lebih baik.”⁹²

Hal yang sama juga di rasakan oleh Nurainun Najma:

“Tahu kalau kerjaan saya punya dampak positif buat Bank Muamalat bikin saya merasa lebih memahami sama tujuan Bank Muamalat. Hal itu bikin saya jadi lebih semangat dan fokus buat terus kasih kontribusi yang terbaik.”⁹³

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa bangga dan termotivasi saat mengetahui bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak positif bagi perusahaan. Perasaan ini memberikan kepuasan kerja karena mereka merasa dihargai dan penting bagi kemajuan organisasi. Karyawan menyatakan bahwa pemahaman terhadap dampak pekerjaan mereka membantu mereka merasa lebih terhubung dengan visi dan misi perusahaan.

⁹² Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁹³ Nurainun Najma, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

Rasa bangga ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kontribusi dan kualitas kerja. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka diakui dan berpengaruh positif, mereka menjadi lebih fokus dan semangat untuk memberikan hasil terbaik. Hubungan antara kontribusi individu dan dampak yang dirasakan memperkuat dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Selain itu dalam faktor hal-hal yang menjadi motivasi kerja seperti yang diungkapkan dalam wawancara salah satu karyawan yakni Nurainun Najma mengungkapkan bahwa:

“Ya, Bank Muamalat KCP Parepare memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Saya pernah mengikuti beberapa pelatihan yang sangat membantu untuk mengembangkan keterampilan saya, terutama dalam hal manajemen dan komunikasi.”⁹⁴

Senada yang diungkapkan oleh pak Nabilah Nurazizah:

“Saya merasa Bank Muamalat KCP Parepare memberikan kesempatan yang baik untuk mengikuti pelatihan. Beberapa program pelatihan yang saya ikuti membantu saya meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills yang sangat berguna dalam pekerjaan.”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa sangat terbantu dengan adanya program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Pelatihan-pelatihan tersebut tidak hanya membantu mereka meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan manajemen dan komunikasi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Kesempatan ini memberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

⁹⁴⁹⁴ Nurainun Najama, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁹⁵ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

Karyawan merasa bahwa program pelatihan mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan potensi mereka. Hal ini memotivasi mereka untuk terus belajar dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Dukungan ini juga meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena mereka merasa didukung untuk berkembang dan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Nurainun Najma kembali mengungkapkan bahwa intensif atau gaji dia terima dari hasil kerja di bank muamalat sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang menandakan hal tersebut sebagai salah satu faktor kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ia katakan bahwa:

“Iya, gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.”⁹⁶

Senada dengan yang diungkapkan oleh pak Malik Lalle yang merupakan karyawan bagian Bancasurance di Bank Muamalat KCP Parepare:

“Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk untuk membayar kebutuhan pokok seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan lainnya.”⁹⁷

Berdasarkan wawancara, karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa bahwa gaji atau intensif yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan lainnya, yang memberikan rasa stabilitas dan kenyamanan dalam pekerjaan mereka. Pemenuhan kebutuhan dasar ini menjadi salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

Karyawan mengungkapkan bahwa tingkat gaji yang sesuai dengan

⁹⁶ Nurainun Najmah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

⁹⁷ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

ekspetksi mereka tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan fisik tetapi juga memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didasarkan pada gaji yang memadai memiliki peran penting dalam menjaga semangat dan kinerja karyawan.

4) *Outcom*

Hasil kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat mempengaruhi kepuasan dan motivasi mereka dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan hasil yang baik, baik untuk diri mereka sendiri maupun perusahaan, mereka cenderung merasa lebih bangga dan puas dengan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan atau terasa kurang dihargai, karyawan bisa merasa demotivasi dan kehilangan semangat untuk bekerja dengan maksimal. Sebagaimana diungkapkan oleh saudari Nabilah Nuraziah:

“Saya merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi saya cukup seimbang. Perusahaan mendukung dengan memberikan waktu yang fleksibel, terutama kalau ada acara pribadi atau keadaan darurat yang harus saya hadiri. Saya juga merasa dihargai karena tahu pekerjaan saya punya dampak positif untuk perusahaan. Rasanya, semua kerja keras saya tidak sia-sia, dan itu bikin saya lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Penghargaan seperti pujian benar-benar memengaruhi semangat kerja saya. Saat ada pengakuan, saya merasa dihargai, dan itu bikin saya lebih semangat menyelesaikan tugas-tugas. Menurut saya, penghargaan berupa bonus atau insentif dan pengakuan di depan tim sama-sama penting. Bonus memotivasi secara finansial, sedangkan pengakuan memberi kepuasan emosional yang bikin saya lebih semangat dan merasa dihargai.”⁹⁸

⁹⁸ Nabilah Nurazizah, , Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

Informasi serupa di sampaikan oleh pak Malik Lalle:

“Bank Muamalat bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan lebih banyak program penghargaan, baik berupa materi maupun pengakuan atas kontribusi mereka. Penghargaan seperti ini pasti bisa meningkatkan motivasi karyawan. Saya pribadi merasa bangga dan puas ketika tahu pekerjaan saya memberi dampak positif untuk perusahaan. Hal itu membuat saya merasa dihargai dan semakin semangat untuk terus memberikan yang terbaik. saya merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi saya sudah cukup seimbang. Perusahaan memberikan fleksibilitas jam kerja, sehingga saya bisa mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya.”⁹⁹

Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare merasa bangga dan puas ketika mengetahui pekerjaan mereka memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal ini membuat mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Dukungan perusahaan dalam memberikan penghargaan, baik berupa pujian maupun bonus, juga berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja. Pengakuan atas kontribusi mereka tidak hanya memberikan kepuasan emosional tetapi juga memotivasi secara finansial.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Fleksibilitas jam kerja yang diberikan oleh perusahaan memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kebutuhan karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

⁹⁹ Malik Lalle, , Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

2. Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Meningkatkan Kinerja

Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

a. dampak positif kinerja karyawan bagi perusahaan

Dampak positif kinerja karyawan bagi perusahaan sangat besar, karena karyawan yang bekerja dengan baik akan langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal dari karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan memperbaiki keuntungan finansial. Ketika karyawan menunjukkan performa yang baik, hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja di seluruh tim.

Abu Ali Farmadi sebagai salah satu karyawan Bank Muamalat KCP Parepare mengungkapkan pengalamannya ketika ia mengetahui pekerjaannya memberikan dampak positif bagi Bank Muamalat KCP Parepare, ia mengatakan bahwa:

“Saya merasa sangat bangga dan puas ketika mengetahui bahwa pekerjaan saya memberikan dampak positif bagi Bank Muamalat. Itu membuat saya merasa lebih dihargai dan semakin termotivasi untuk terus bekerja dengan lebih baik.”¹⁰⁰

Hal yang sama juga di rasakan oleh Nurainun Najma:

“Tahu kalau kerjaan saya punya dampak positif buat Bank Muamalat bikin saya merasa lebih memahami sama tujuan Bank Muamalat. Hal itu bikin saya jadi lebih semangat dan fokus buat terus kasih kontribusi yang terbaik.”¹⁰¹

¹⁰⁰ Abu Ali Farmadi, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

¹⁰¹ Nurainun Najma, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa bangga dan termotivasi saat mengetahui bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak positif bagi perusahaan. Perasaan ini memberikan kepuasan kerja karena mereka merasa dihargai dan penting bagi kemajuan organisasi. Karyawan menyatakan bahwa pemahaman terhadap dampak pekerjaan mereka membantu mereka merasa lebih terhubung dengan visi dan misi perusahaan.

Rasa bangga ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kontribusi dan kualitas kerja. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka diakui dan berpengaruh positif, mereka menjadi lebih fokus dan semangat untuk memberikan hasil terbaik. Hubungan antara kontribusi individu dan dampak yang dirasakan memperkuat dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Selain itu dalam faktor hal-hal yang menjadi motivasi kerja seperti yang diungkapkan dalam wawancara salah satu karyawan yakni Nurainun Najma mengungkapkan bahwa:

“Ya, Bank Muamalat KCP Parepare memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Saya pernah mengikuti beberapa pelatihan yang sangat membantu untuk mengembangkan keterampilan saya, terutama dalam hal manajemen dan komunikasi.”¹⁰²

Senada yang diungkapkan oleh pak Nabilah Nurazizah:

“Saya merasa Bank Muamalat KCP Parepare memberikan kesempatan yang baik untuk mengikuti pelatihan. Beberapa program pelatihan yang saya ikuti membantu saya meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills yang sangat berguna dalam pekerjaan.”¹⁰³

¹⁰² Nurainun Najama, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

¹⁰³ Nabilah Nurazizah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa sangat terbantu dengan adanya program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Pelatihan-pelatihan tersebut tidak hanya membantu mereka meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan manajemen dan komunikasi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Kesempatan ini memberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

Karyawan merasa bahwa program pelatihan mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan potensi mereka. Hal ini memotivasi mereka untuk terus belajar dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Dukungan ini juga meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena mereka merasa didukung untuk berkembang dan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Nurainun Najma kembali mengungkapkan bahwa intensif atau gaji dia terima dari hasil kerja di bank muamalat sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang menandakan hal tersebut sebagai salah satu faktor kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ia katakan bahwa:

“Iya, gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.”¹⁰⁴

Senada dengan yang diungkapkan oleh pak Malik Lalle yang merupakan karyawan bagian Bancasurance di Bank Muamalat KCP Parepare:

“Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk untuk membayar kebutuhan pokok seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan lainnya.”¹⁰⁵

¹⁰⁴ Nurainun Najmah, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

¹⁰⁵ Malik Lalle, Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

Berdasarkan wawancara, karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa bahwa gaji atau intensif yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan lainnya, yang memberikan rasa stabilitas dan kenyamanan dalam pekerjaan mereka. Pemenuhan kebutuhan dasar ini menjadi salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

Karyawan mengungkapkan bahwa tingkat gaji yang sesuai dengan ekspektasi mereka tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan fisik tetapi juga memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didasarkan pada gaji yang memadai memiliki peran penting dalam menjaga semangat dan kinerja karyawan.

b. hasil kerja yang dirasakan oleh karyawan

Hasil kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat mempengaruhi kepuasan dan motivasi mereka dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan hasil yang baik, baik untuk diri mereka sendiri maupun perusahaan, mereka cenderung merasa lebih bangga dan puas dengan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan atau terasa kurang dihargai, karyawan bisa merasa demotivasi dan kehilangan semangat untuk bekerja dengan maksimal. Sebagaimana diungkapkan oleh saudari Nabilah Nuraziah:

“Saya merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi saya cukup seimbang. Perusahaan mendukung dengan memberikan waktu yang fleksibel, terutama kalau ada acara pribadi atau keadaan darurat yang harus saya hadiri. Saya juga merasa dihargai karena tahu pekerjaan saya punya

dampak positif untuk perusahaan. Rasanya, semua kerja keras saya tidak sia-sia, dan itu bikin saya lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Penghargaan seperti pujian benar-benar memengaruhi semangat kerja saya. Saat ada pengakuan, saya merasa dihargai, dan itu bikin saya lebih semangat menyelesaikan tugas-tugas. Menurut saya, penghargaan berupa bonus atau insentif dan pengakuan di depan tim sama-sama penting. Bonus memotivasi secara finansial, sedangkan pengakuan memberi kepuasan emosional yang bikin saya lebih semangat dan merasa dihargai.”¹⁰⁶

Informasi serupa di sampaikan oleh pak Malik Lalle:

“Bank Muamalat bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan lebih banyak program penghargaan, baik berupa materi maupun pengakuan atas kontribusi mereka. Penghargaan seperti ini pasti bisa meningkatkan motivasi karyawan. Saya pribadi merasa bangga dan puas ketika tahu pekerjaan saya memberi dampak positif untuk perusahaan. Hal itu membuat saya merasa dihargai dan semakin semangat untuk terus memberikan yang terbaik. saya merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi saya sudah cukup seimbang. Perusahaan memberikan fleksibilitas jam kerja, sehingga saya bisa mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya.”¹⁰⁷

Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare merasa bangga dan puas ketika mengetahui pekerjaan mereka memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal ini membuat mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Dukungan perusahaan dalam memberikan penghargaan, baik berupa pujian maupun bonus, juga berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja. Pengakuan atas kontribusi mereka tidak hanya memberikan kepuasan emosional tetapi juga memotivasi secara finansial.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi salah

¹⁰⁶ Nabilah Nurazizah, , Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 03 Januari 2025.

¹⁰⁷ Malik Lalle, , Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, Wawancara di Parepare, 02 Januari 2025.

satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Fleksibilitas jam kerja yang diberikan oleh perusahaan memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kebutuhan karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Berdasarkan teori Locke, aspek values terlihat dari penghargaan dan pengakuan yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kerja karyawan selaras dengan harapan perusahaan. *Importance* ditunjukkan melalui kepedulian perusahaan dalam menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang menjadi faktor penting bagi karyawan. Dalam aspek perception, karyawan merasa usaha mereka diakui dan dihargai, baik secara emosional maupun finansial. Sedangkan dari sisi *outcome*, penghargaan yang diberikan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kualitas kinerja karyawan, yang berdampak positif pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

B. Pembahasan

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Kepuasan kerja dan motivasi adalah dua hal yang saling berkaitan dan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa senang dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja¹⁰⁸. Sementara itu, motivasi

¹⁰⁸ Yoseph Kowawin, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Sistem Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasaan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening' (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta, 2024), h. 19.

adalah dorongan dalam diri yang membuat seseorang ingin mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami bagaimana motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan baru yang berguna, khususnya bagi bank syariah seperti Bank Muamalat, yang selalu mengutamakan prinsip keadilan dan kesejahteraan dalam setiap aspek operasionalnya.

a. Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare Kebutuhan Fisiologis

Pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan elemen dasar yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti yang dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow.¹⁰⁹ Dalam konteks penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare, sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan sehari-hari lainnya. Hal ini menciptakan rasa aman dan nyaman, yang menjadi fondasi penting untuk menjaga motivasi kerja mereka tetap stabil.

Meskipun sebagian besar karyawan merasa gaji mereka memadai, ada beberapa yang menyebutkan perlunya pengelolaan keuangan yang lebih cermat untuk menghadapi kebutuhan mendesak atau tidak terduga. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, ada ruang bagi perusahaan untuk mempertimbangkan tambahan insentif atau program dukungan keuangan. Misalnya, program dana darurat atau tunjangan tambahan dapat membantu karyawan merasa lebih siap menghadapi kondisi tak terduga tanpa mengganggu keseimbangan finansial mereka.

Pemberian insentif tambahan dan fasilitas kerja yang memadai juga

¹⁰⁹ Sri Handayani, ‘Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow’, *Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11.No. 01 (2020), h. 46.

memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja.¹¹⁰ Selain gaji, penghargaan berupa bonus atau tunjangan dapat menjadi bentuk apresiasi perusahaan atas kerja keras karyawan. Hal ini tidak hanya memenuhi kebutuhan fisiologis, tetapi juga memberikan motivasi emosional, karena karyawan merasa usaha mereka dihargai. Di sisi lain, fasilitas kerja yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman dan akses ke teknologi, dapat membantu mereka menjalankan tugas dengan lebih efisien.

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, ketika kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi, mereka dapat fokus pada tugas-tugas mereka tanpa beban pikiran mengenai kebutuhan dasar. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan berkontribusi lebih banyak bagi perusahaan. Selain itu, pemenuhan kebutuhan ini juga menjadi langkah awal menuju pemenuhan kebutuhan lain, seperti rasa penghargaan dan aktualisasi diri, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Menurut perspektif Islam, pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan yang dilakukan oleh Bank Muamalat KCP Parepare sejalan dengan prinsip keadilan dan tanggung jawab sosial yang diajarkan dalam Al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam Surah An-Nisa ayat 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمْنَاتِ إِلَيْ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعْظُمُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”¹¹¹

¹¹⁰ Dita Irbah Rafi, ‘Upaya Peningkatan Motivasi Pegawai: Pemberian Incentif Kepada ASN Daerah 3t (Tertinggal, Terdepan, Dan Terluar) Di Indonesia’, *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora*, 6.No. 2 (2024), h. 84.

¹¹¹ Kementerian Agama RI. *Alquran dan*

Pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji yang layak, fasilitas kerja, dan apresiasi merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan oleh perusahaan sebagai pemberi kerja. Selain itu, memberikan penghargaan atas kinerja juga mencerminkan akhlak mulia dalam menghargai usaha orang lain, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

عَرَفَهُ يَجْفَ أَنْ قَبْلَ أَجْرَهُ الْأَجْرَ أَعْطُوا

Artinya:

"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."

Dengan memenuhi amanah ini, perusahaan tidak hanya menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, tetapi juga membangun ikatan kepercayaan yang kuat, sehingga motivasi dan kinerja karyawan meningkat dalam rangka mencapai tujuan bersama yang diridai Allah SWT.

Motivasi kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, seperti gaji dan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa gaji yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan sehari-hari lainnya. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai, seperti ruangan yang nyaman, AC yang berfungsi baik, dan perangkat kerja yang mendukung, juga berkontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas.

Namun, ada beberapa catatan terkait fasilitas kerja. Karyawan menyebutkan bahwa kerusakan perangkat kerja atau ketidakstabilan AC kadang menjadi kendala yang menghambat kelancaran pekerjaan mereka. Meskipun secara keseluruhan fasilitas kantor masih dianggap cukup memadai, perbaikan terhadap masalah tersebut perlu dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus terus memperhatikan kualitas fasilitas kerja untuk menjaga semangat kerja karyawan.

Dalam perspektif teori motivasi Maslow, pemenuhan kebutuhan fisiologis

dan rasa aman melalui fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.¹¹² Fasilitas yang nyaman membantu karyawan merasa lebih stabil dan fokus pada pekerjaan tanpa gangguan. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, karyawan tidak hanya merasa nyaman secara fisik tetapi juga secara psikologis, yang pada akhirnya berdampak positif pada motivasi kerja mereka.

Sebaliknya, jika kebutuhan fisiologis ini tidak terpenuhi, seperti fasilitas kerja yang rusak atau gaji yang dirasa tidak mencukupi, hal tersebut dapat mengurangi motivasi dan memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kualitas fasilitas kerja dan memastikan bahwa kebutuhan dasar karyawan selalu terpenuhi. Hal ini tidak hanya penting untuk menjaga kepuasan kerja, tetapi juga untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dengan menyediakan gaji yang memadai dan fasilitas kerja yang optimal, Bank Muamalat KCP Parepare telah menunjukkan komitmennya dalam mendukung karyawan. Langkah ini tidak hanya membantu meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih banyak bagi perusahaan. Penyempurnaan terus-menerus terhadap aspek-aspek ini akan memperkuat motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang semakin produktif.

Keamanan

Keamanan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare. Berdasarkan hasil penelitian, rasa aman yang dirasakan oleh karyawan mencakup berbagai aspek, mulai dari perlindungan fisik, emosional, hingga finansial. Keamanan ini diwujudkan melalui jaminan asuransi kesehatan, jaminan sosial, serta lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan merasa terlindungi dari risiko yang mungkin

¹¹² Sri Atin, 'Peran Keluarga Dan Madrasah Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Perspektif Teori Maslow', *JIPI: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 24.No. 3 (2024), h. 105.

terjadi, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih nyaman tanpa rasa khawatir yang berlebihan.

Fasilitas perlindungan yang diberikan perusahaan, seperti asuransi kesehatan, dinilai sangat membantu karyawan menghadapi situasi tak terduga, misalnya kebutuhan biaya pengobatan. Dengan adanya jaminan ini, karyawan merasa lebih tenang karena perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini juga memberikan dorongan motivasi bagi karyawan untuk tetap produktif dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Perlindungan finansial semacam ini menjadi salah satu alasan utama mengapa karyawan merasa betah dan nyaman bekerja di Bank Muamalat KCP Parepare.

Pemenuhan kebutuhan keamanan ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi karyawan secara individu tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa dilindungi dan diperhatikan, loyalitas mereka terhadap perusahaan meningkat. Mereka lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal karena merasa diperhatikan dan dihargai. Dengan kata lain, rasa aman yang diberikan perusahaan menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

Rasa aman dalam bekerja menjadi salah satu elemen penting yang dirasakan oleh karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa nyaman dengan sistem kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini didukung oleh arahan yang jelas dari atasan, yang membantu mereka mengelola pekerjaan tanpa tekanan berlebihan. Sistem kerja yang terstruktur dan sesuai kapasitas individu ini memberikan rasa stabilitas dan kepercayaan diri, sehingga karyawan mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih optimal.

Dalam konteks teori motivasi Maslow, rasa aman dalam pekerjaan mencakup kebutuhan fisik dan emosional, termasuk stabilitas dalam sistem kerja dan dukungan sosial. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan tidak hanya merasa lebih tenang, tetapi juga termotivasi untuk menghadapi tantangan

pekerjaan dengan lebih percaya diri.¹¹³ Dukungan dari rekan kerja juga memenuhi aspek kebutuhan sosial, di mana interaksi yang positif meningkatkan semangat dan kebersamaan di lingkungan kerja.

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa rasa aman dalam bekerja di Bank Muamalat KCP Parepare tidak hanya datang dari sistem kerja yang sesuai kemampuan, tetapi juga dari dukungan sosial yang kuat. Pemenuhan kebutuhan ini meningkatkan motivasi karyawan, meskipun mereka tetap menghadapi tantangan tertentu. Dengan terus meningkatkan aspek keamanan kerja, baik dari segi sistem maupun dukungan interpersonal, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk produktivitas jangka panjang.

Kebutuhan Sosial

Interaksi sosial dan hubungan baik antar karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif di Bank Muamalat KCP Parepare. Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antar karyawan dan atasan di bank ini cukup baik dan mendukung terciptanya suasana yang harmonis. Karyawan merasa didampingi oleh atasan, terutama saat menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Dukungan yang diberikan atasan melalui bimbingan, bantuan, dan solusi konkret sangat membantu karyawan untuk mengatasi kesulitan yang mereka hadapi, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dikelola dan kinerja pun meningkat.

Hal ini mencerminkan pentingnya komunikasi yang efektif di tempat kerja. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, tercipta rasa saling percaya dan penghargaan, yang memperkuat kerja sama tim. Selain itu, hubungan yang baik antar karyawan juga memberikan efek positif bagi suasana kerja secara keseluruhan. Suasana kerja yang menyenangkan dan penuh dukungan ini memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal dan bersemangat.

¹¹³ Erina Dwi Ajeng Umorowati, ‘Aktualisasi Diri Tokoh Utama Dalam Novel Mimpi, Cinta, Dan Inspirasi Karya Gloria Morgen’, *Sintaksis : Publikasi Para Ahli Bahasa Dan Sastra Inggris*, 2.No. 1 (2024), h. 152.

Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Dalam perspektif teori motivasi Maslow, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat memenuhi kebutuhan sosial karyawan, yaitu rasa memiliki dan diterima dalam kelompok. Karyawan yang merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja akan merasa lebih nyaman dan aman. Pemenuhan kebutuhan sosial ini sangat penting dalam menciptakan motivasi yang kuat, karena ketika karyawan merasa dihargai dan diterima, mereka lebih siap untuk bekerja keras dan berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial yang positif dan hubungan baik antara karyawan dan atasan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis tidak hanya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tetapi juga memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menjaga dan memperkuat hubungan baik di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kerja sama tim merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare. Berdasarkan hasil wawancara, kerja sama tim di bank ini sudah berjalan dengan baik, di mana komunikasi antar anggota tim cukup jelas dan saling membantu. Namun, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa keterlibatan semua anggota tim dalam diskusi atau pengambilan keputusan belum sepenuhnya merata. Beberapa anggota tim masih kurang aktif berpartisipasi, yang terkadang mempengaruhi dinamika kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kerja sama tim berjalan baik, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal keterlibatan seluruh anggota tim.

Dalam konteks teori motivasi Maslow, kerja sama tim dapat dihubungkan dengan pemenuhan kebutuhan sosial (*belongingness*) dan aktualisasi diri. Ketika

karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja, mereka akan merasa memiliki peran penting dalam tim. Hal ini tentunya akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka.¹¹⁴ Karyawan yang merasa diakui kontribusinya akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, kurangnya keterlibatan atau komunikasi yang buruk dalam tim dapat menyebabkan karyawan merasa terabaikan, yang berpotensi menurunkan motivasi mereka dan berdampak negatif pada kinerja tim secara keseluruhan.

Hubungan yang baik antara atasan dan karyawan juga berperan dalam menciptakan rasa percaya diri bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh atasan, mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi pekerjaan. Dukungan tersebut bukan hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga membantu karyawan mengatasi tantangan dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang penuh kepedulian ini akan membuat hubungan kerja menjadi lebih harmonis.

Hasil penelitian yang dilakukan memiliki titik temu dengan penelitian sebelumnya oleh Danang Ramadhan, khususnya dalam menyoroti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Danang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hal ini juga terlihat dalam penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare, di mana rasa aman dalam bekerja, komunikasi yang efektif, dan hubungan kerja yang baik menjadi elemen penting dalam menciptakan motivasi kerja yang mendukung kinerja. Perbedaannya terletak pada fokus variabel dan pendekatan penelitian. Penelitian Danang menambahkan variabel kompetensi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja dan menggunakan analisis kuantitatif melalui regresi linier berganda, sedangkan penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare lebih menekankan aspek kualitatif terkait rasa aman dan hubungan interpersonal dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa baik pendekatan kuantitatif

¹¹⁴ Cahya Palupi Meilani, *Aplikasi Dalam Perilaku Organisasi: Menjadi Individu Adaptif Dalam Organisasi Kerja* (Penerbit Nem, 2023), h. 18.

maupun kualitatif memberikan perspektif yang saling melengkapi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penghargaan

Penghargaan menjadi salah satu aspek penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Di Bank Muamalat KCP Parepare, karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, terutama ketika berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Pujian, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar menjadi bentuk penghargaan yang memberikan dampak positif terhadap semangat kerja mereka. Selain itu, ucapan terima kasih langsung dari atasan atau pemberian bonus kinerja juga menjadi dorongan yang signifikan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pemberian penghargaan tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri karyawan, tetapi juga menciptakan rasa kepuasan yang mendalam. Ketika karyawan merasa usahanya diakui, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini menciptakan hubungan yang lebih erat antara karyawan dan perusahaan, di mana mereka merasa menjadi bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks teori motivasi Maslow, penghargaan berada pada tingkat kebutuhan penghargaan yang mencakup rasa dihormati, diakui, dan dihargai. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan langsung atas hasil kerja karyawan memberikan kepuasan emosional, sementara insentif finansial seperti bonus memberikan dorongan material yang melengkapi penghargaan tersebut. Kombinasi keduanya menciptakan motivasi yang lebih kuat untuk berkontribusi secara maksimal.

Namun, penting bagi Bank Muamalat KCP Parepare untuk mengelola penghargaan dengan cara yang adil dan konsisten. Penghargaan yang tidak

merata atau tidak sesuai dengan pencapaian dapat menimbulkan rasa tidak puas di antara karyawan lainnya. Oleh karena itu, Bank Muamalat KCP Parepare perlu memastikan bahwa penghargaan diberikan berdasarkan kinerja yang terukur dan sesuai dengan kontribusi individu. Selain itu, perusahaan juga bisa mempertimbangkan pengembangan program penghargaan yang lebih variatif untuk menjaga semangat kerja karyawan. Secara keseluruhan, penghargaan yang dirasakan oleh karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare telah memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja mereka. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, baik berupa pengakuan langsung maupun insentif finansial, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan. Hal ini menjadi faktor penting dalam membangun budaya kerja yang kondusif untuk keberhasilan jangka panjang organisasi.

Pemberian penghargaan dan perhatian dari atasan serta rekan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan Bank Muamalat KCP Parepare. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa lebih termotivasi ketika penghargaan diberikan dalam berbagai bentuk, seperti pujian, pengakuan atas pencapaian, atau kesempatan untuk mengembangkan karier. Selain itu, perhatian dari atasan yang ditunjukkan melalui kepedulian terhadap kondisi karyawan, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi, memberikan rasa dihargai yang mendalam. Hal ini membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif.

Berdasarkan teori motivasi Maslow, penghargaan dan perhatian ini berkaitan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan.¹¹⁵ Pada tingkat kebutuhan sosial, perhatian dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja memenuhi rasa memiliki dan diterima dalam kelompok kerja. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan merasa lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja.

¹¹⁵ Dedeher Sariah, 'Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Menurut Abraham Maslow Pada Kinerja Guru Di MTSN 6 Sumedang', *Jurnal Penelitian Ilmu Ushuluddin*, 5.No.1 (2025), h. 81.

Sementara itu, pada tingkat kebutuhan penghargaan, pengakuan atas kontribusi mereka meningkatkan rasa percaya diri dan memberikan dorongan tambahan untuk terus berkinerja maksimal.

Namun, penting untuk memastikan bahwa pemberian penghargaan dan perhatian ini dilakukan secara konsisten dan adil. Ketika penghargaan diberikan dengan cara yang terukur dan transparan, karyawan merasa bahwa usaha mereka benar-benar dihargai. Sebaliknya, jika penghargaan dirasa tidak adil atau tidak merata, hal ini dapat menurunkan motivasi dan memunculkan rasa ketidakpuasan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sistem penghargaan dan perhatian dengan bijak untuk menciptakan dampak positif yang berkelanjutan.

Aktualisasi Diri

Komitmen kerja merupakan bentuk tanggung jawab dan dedikasi karyawan terhadap tugas serta perannya dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan komitmen kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui upaya mereka untuk menjalankan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal. Hal ini tidak hanya didorong oleh kewajiban formal, tetapi juga oleh perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai penting, baik bagi diri sendiri maupun perusahaan. Dengan merasa bahwa kontribusi mereka berarti, karyawan cenderung lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antar karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen kerja. Dukungan dari rekan kerja yang saling membantu, suasana kerja yang kompak, serta kerja sama yang solid menciptakan rasa kebersamaan yang kuat. Kondisi ini memberikan kenyamanan emosional bagi karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi. Dalam suasana kerja seperti ini, karyawan cenderung lebih mudah menghadapi tantangan dan tetap fokus pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut teori motivasi Maslow, komitmen kerja dapat dikaitkan dengan dua kebutuhan penting: kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada tingkat kebutuhan sosial, hubungan yang baik dengan rekan kerja serta rasa diterima dan dihargai menciptakan rasa memiliki dalam organisasi.¹¹⁶ Ketika kebutuhan sosial ini terpenuhi, karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kontribusinya. Di sisi lain, kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk terus berkembang, belajar, dan mencapai potensi penuh mereka.

Pemenuhan aktualisasi diri melalui komitmen kerja terlihat dari upaya karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa bahwa peran mereka bermakna dan dihargai, mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi target, tetapi juga memiliki dorongan untuk terus berkembang. Komitmen ini tidak hanya mendukung kinerja individu, tetapi juga memperkuat semangat kolektif dalam tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kesempatan untuk berinovasi, meskipun terbatas, menjadi aspek lain yang mendukung pemenuhan aktualisasi diri. Ketika ide-ide karyawan didengarkan dan diapresiasi, mereka merasa dihargai dan didukung untuk berkembang. Hal ini menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik. Apresiasi terhadap inisiatif karyawan, baik melalui pujian maupun penghargaan lain, memberikan rasa bangga dan membangun kepercayaan diri mereka untuk terus berinovasi.

Menurut teori motivasi Maslow, pemenuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang. Ketika karyawan merasa didukung untuk berkembang dan berinovasi, mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan makna yang mendalam.

¹¹⁶ Muhammad Insan Jauhari, ‘Teori Humanistik Maslow Dan Kompetensi Pedagogik’, *Jurnal Sustainable*, 5.No. 2 (2022), h. 257.

Ini tidak hanya meningkatkan komitmen kerja mereka tetapi juga memberikan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang mendorong pengembangan diri memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Pemenuhan aktualisasi diri melalui komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat bergantung pada dukungan dari atasan dan rekan kerja. Dukungan ini mencakup penghargaan dalam berbagai bentuk, baik materi seperti bonus maupun non-materi seperti pengakuan atas kerja keras. Penghargaan materi memberikan manfaat finansial yang langsung dirasakan karyawan, sementara penghargaan non-materi menciptakan rasa dihargai secara personal. Selain itu, peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karier juga menjadi pendorong penting, karena memberikan rasa bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan individu.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa titik temu dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tania Oktobriani. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian pada Bank Muamalat KCP Parepare juga menunjukkan bahwa motivasi, yang diwujudkan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, rasa aman, penghargaan, dan perhatian dari atasan, secara langsung meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Keduanya sejalan dalam menegaskan pentingnya motivasi kerja sebagai faktor kunci dalam memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan pada pendekatan yang digunakan. Penelitian Tania Oktobriani menggunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur, sedangkan penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare lebih menekankan pendekatan kualitatif dengan eksplorasi aspek-aspek emosional, aktualisasi diri, dan nilai-nilai kerja. Hal ini memberikan wawasan tambahan bahwa motivasi tidak hanya bersifat mekanis atau kuantitatif, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor subjektif dan kontekstual.

b. Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

Values

Kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, minat, dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut teori Model Kepuasan Kerja Edwin A. Locke, nilai atau values yang diterima karyawan sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka cenderung merasa puas dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, menciptakan kesesuaian ini adalah hal penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan di tempat kerja.

Hasil wawancara dengan karyawan Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan bahwa mayoritas mereka merasa pekerjaannya sesuai dengan keterampilan dan harapan pribadi mereka. Mereka mengungkapkan bahwa meskipun terkadang ada tantangan, mereka tetap dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Karyawan juga menunjukkan kesadaran untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, yang mencerminkan motivasi mereka untuk mencapai standar yang lebih tinggi. Kepuasan ini terjadi karena mereka merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Selain itu, gaji yang diterima karyawan juga menjadi faktor penting dalam mendukung kepuasan kerja mereka. Karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare merasa bahwa penghasilan yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Dengan demikian, adanya keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang diterima membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Meskipun masih ada ruang untuk perbaikan, mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang berarti, baik bagi

perusahaan maupun bagi pengembangan pribadi mereka.

Dalam konteks teori Locke, nilai yang diberikan perusahaan terkait dengan penghargaan terhadap kemampuan dan hasil kerja karyawan memperkuat perasaan dihargai. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan menghasilkan hasil yang memadai akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan.¹¹⁷ Perasaan dihargai ini memberikan dorongan bagi mereka untuk terus berusaha memberikan yang terbaik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Nilai yang sesuai antara pekerjaan dan hasil ini menciptakan perasaan pencapaian dan kebanggaan yang signifikan bagi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya oleh Thara Afifah dalam hal hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian Thara menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan, meskipun pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan di Bank Muamalat KCP Parepare, di mana karyawan merasa puas ketika tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka, yang kemudian mendorong motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Perbedaannya terletak pada fokus analisis: penelitian Thara menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengukuran signifikan berdasarkan nilai statistik, sedangkan penelitian di Bank Muamalat lebih menekankan pada wawasan kualitatif melalui wawancara untuk memahami faktor-faktor yang mendorong kepuasan dan motivasi. Kedua penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didukung oleh tugas yang sesuai dengan kemampuan berperan penting dalam menciptakan motivasi dan meningkatkan kinerja.

Importance

¹¹⁷ Muhammad Subhan Iswahyudi, *Kepemimpinan Organisasi : Teori Dan Praktik* (PT. Green Pustaka Indonesia, 2023), h. 50.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare dapat dilihat dari aspek tanggung jawab yang diemban oleh setiap individu. Menurut hasil wawancara, para karyawan merasa bahwa tanggung jawab mereka dalam pekerjaan sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Ketika karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka, hal tersebut dapat meningkatkan fokus dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas. Rasa tanggung jawab ini mendorong mereka untuk bekerja dengan sepenuh hati, mengatasi tantangan yang muncul, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil terbaik.

Tanggung jawab yang seimbang dengan kemampuan karyawan, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa mampu mengatasi pekerjaan yang diberikan cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi. Meskipun terkadang beban kerja meningkat, mereka tetap dapat menghadapinya dengan percaya diri dan menjaga kualitas kerja. Karyawan yang merasa tanggung jawabnya dihargai akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan produktivitas mereka.

Secara keseluruhan, aspek tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memahami dan memberikan beban kerja yang sesuai, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberi rasa puas kepada karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengelola aspek ini dengan baik agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi yang dapat mereka berikan dalam bentuk ide-ide inovatif yang bermanfaat bagi perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang jelas dalam

memberikan masukan dan ide-ide yang membangun untuk pengembangan bank. Mereka merasa bangga bisa berkontribusi dalam perusahaan yang berpegang teguh pada prinsip syariah. Walaupun tidak semua ide yang diajukan langsung diterima, karyawan tetap merasa dihargai dan menerima tanggapan positif dari perusahaan, yang memberikan dorongan bagi mereka untuk terus berinovasi dan berkreasi.

Menurut teori Model Kepuasan Kerja yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke, salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja adalah rasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Karyawan yang merasa bahwa ide dan masukan mereka dihargai, meskipun tidak selalu diimplementasikan, akan merasa lebih puas dan termotivasi. Hal ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan dan mendorong mereka untuk terus berupaya memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap ide dan inovasi yang diajukan karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

Selain itu, karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare juga merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Mereka merasa tidak terbebani oleh tugas yang ada, meskipun terkadang dihadapkan pada proyek besar atau tantangan yang cukup berat. Keseimbangan antara tanggung jawab dan kemampuan ini menciptakan rasa percaya diri yang tinggi dan memberi rasa puas karena mereka mampu menghadapinya dengan baik. Kepuasan ini tentu sangat penting dalam menciptakan kinerja yang optimal dan terus berkembang di perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare dapat dilihat dari pentingnya pengembangan keterampilan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa perusahaan memberikan perhatian yang besar terhadap pengembangan keterampilan karyawan, baik itu melalui pelatihan teknis maupun pengembangan soft skills. Karyawan merasa bahwa kesempatan ini sangat berarti bagi mereka, karena dapat meningkatkan kemampuan yang

mereka miliki dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih efisien. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk mendukung pengembangan diri karyawan, yang berdampak langsung pada kepuasan kerja mereka.

Selanjutnya, aspek pentingnya pengembangan keterampilan terlihat dalam bagaimana perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.¹¹⁸ Pelatihan yang diberikan tidak hanya berfokus pada aspek manajerial dan komunikasi, tetapi juga keterampilan teknis yang mendukung efektivitas pekerjaan mereka. Dengan pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan, perusahaan membantu mereka untuk merasa lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa pelatihan yang diterima relevan dengan pekerjaan mereka cenderung merasa puas dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Dari sudut pandang hasil (*outcome*), pengembangan keterampilan ini menghasilkan peningkatan kompetensi yang nyata bagi karyawan. Karyawan yang merasa lebih terampil dan siap menghadapi tantangan pekerjaan cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka merasa bahwa upaya perusahaan dalam memberikan pelatihan yang mendukung pengembangan diri mereka membawa hasil yang memuaskan, yang akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori Locke yang menekankan bahwa kesesuaian antara nilai yang diberikan oleh perusahaan dan hasil yang diharapkan oleh karyawan akan memperkuat komitmen dan meningkatkan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan keterampilan yang diberikan oleh Bank Muamalat KCP Parepare sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Melalui pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, perusahaan tidak hanya meningkatkan

¹¹⁸ Cantika dwi Salma, ‘Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan’, *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12.No. 3 (2024), h. 66.

kualitas pekerjaan, tetapi juga memperkuat hubungan positif antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, pengembangan keterampilan yang berkelanjutan akan terus berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal di Bank Muamalat KCP Parepare.

Pilar pentingnya (*importance*) juga sangat terasa bagi karyawan, karena promosi dianggap sebagai pencapaian yang sangat berharga dalam karier mereka. Kesempatan untuk naik jabatan menjadi motivasi besar bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Dengan adanya peluang tersebut, karyawan merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan, yang memperkuat rasa loyalitas mereka terhadap tempat kerja. Semakin tinggi rasa pentingnya promosi bagi seorang karyawan, semakin besar pula dorongan untuk berprestasi dalam pekerjaan.

Persepsi karyawan terhadap peluang promosi juga mempengaruhi bagaimana mereka melihat proses ini. Beberapa karyawan merasa bahwa promosi tidak hanya bergantung pada kinerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya, seperti lama bekerja atau hubungan internal dalam perusahaan. Hal ini memunculkan rasa ketidakpastian mengenai keadilan dan transparansi dalam proses promosi. Namun, meskipun demikian, para karyawan tetap berusaha menunjukkan yang terbaik dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa bahwa peluang promosi tetap berharga dan layak diperjuangkan.

Pada akhirnya, dari sisi hasil (*outcome*), karyawan yang berhasil mendapatkan promosi merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Promosi dianggap sebagai bukti nyata dari penghargaan terhadap kerja keras mereka. Karyawan yang mendapat kesempatan untuk berkembang melalui promosi merasa lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusinya. Dengan demikian, promosi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Perception

Kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare memiliki hubungan erat dengan persepsi mereka terhadap kompensasi atau gaji yang diterima. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa bahwa intensif atau gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan harian lainnya. Hal ini memberikan rasa stabilitas finansial yang menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan dasar ini membuat karyawan lebih merasa dihargai oleh perusahaan, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja mereka.

Karyawan juga menyatakan bahwa gaji yang sesuai dengan ekspektasi mereka tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga memberikan motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik. Ketika kebutuhan finansial terpenuhi, karyawan dapat bekerja tanpa beban pikiran mengenai aspek kesejahteraan pribadi. Mereka merasa lebih fokus dan memiliki semangat yang tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai tidak hanya menjadi faktor material, tetapi juga memiliki dampak emosional yang meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Dalam analisis teori Model Kepuasan Kerja Edwin A. Locke, persepsi karyawan terhadap gaji mereka mencerminkan elemen penting dari empat pilar utama. *Values* (nilai) terlihat dalam bentuk penghargaan material yang diberikan perusahaan atas usaha dan kinerja karyawan. *Importance* (pentingnya) muncul dari pandangan karyawan bahwa pemenuhan kebutuhan finansial merupakan aspek mendasar yang harus diprioritaskan oleh perusahaan. *Perception* (persepsi) ditunjukkan melalui rasa percaya karyawan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka dengan memberikan kompensasi yang adil.¹¹⁹ Sementara

¹¹⁹ Herlambang Triwijayanto, ‘Kinerja Karyawan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening’, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5.No. 2 (2024), h. 10.

itu, *Outcome* (hasil) tercermin dalam peningkatan motivasi, produktivitas, dan stabilitas emosi karyawan yang mendukung kinerja mereka secara keseluruhan.

Karyawan juga merasa bahwa pengakuan dalam bentuk gaji yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan terpenuhinya kebutuhan finansial, mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mengejar target kerja. Rasa puas ini juga meningkatkan hubungan mereka dengan perusahaan, menciptakan rasa loyalitas, dan memperkuat dedikasi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi tidak hanya memberikan dampak pada individu, tetapi juga pada kinerja tim secara kolektif.

Kesimpulannya, persepsi positif karyawan terhadap kompensasi yang diterima memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, Bank Muamalat KCP Parepare tidak hanya menciptakan rasa stabilitas finansial bagi karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Pendekatan yang didasarkan pada model Locke ini menekankan pentingnya pemahaman perusahaan terhadap persepsi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Outcom

Peningkatan kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare dipengaruhi oleh hasil kerja yang mereka rasakan, baik untuk diri sendiri maupun perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa bangga ketika kontribusi mereka memberikan dampak positif bagi perusahaan. Rasa bangga ini menciptakan kepuasan emosional yang memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, dukungan perusahaan berupa penghargaan seperti pujian dan bonus memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan produktif.

Hasil kerja yang baik tidak hanya memberikan penghargaan material, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri karyawan. Ketika mereka melihat hasil dari upaya mereka dihargai, baik secara emosional maupun finansial, motivasi

kerja mereka meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan atau terasa kurang dihargai, hal ini dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa hasil kerja karyawan diakui dan diberikan penghargaan yang memadai, sehingga tercipta hubungan saling menghargai antara perusahaan dan karyawan.

Pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, baik secara material maupun emosional, merupakan wujud penghargaan atas jerih payah mereka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk menghargai kerja keras dan usaha yang menunjukkan pentingnya memberikan penghargaan tepat waktu dan sesuai. Dengan memastikan hasil kerja diakui dan dihargai, perusahaan tidak hanya memenuhi tanggung jawab duniawi tetapi juga melaksanakan nilai-nilai Islam dalam menciptakan keadilan dan hubungan saling menghormati antara karyawan dan perusahaan.

Dalam teori Model Kepuasan Kerja Edwin A. Locke, hasil kerja (*outcome*) memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan dan motivasi kerja. Pada Bank Muamalat KCP Parepare, penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja menunjukkan keselarasan antara nilai (values) karyawan dengan visi perusahaan. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi secara finansial, tetapi juga membangun rasa keterikatan emosional yang mendalam. Pengakuan ini menjadi bukti bahwa perusahaan menghargai upaya dan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi salah satu hasil positif yang dirasakan oleh karyawan. Fleksibilitas jam kerja yang diberikan perusahaan memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Dengan adanya keseimbangan ini, karyawan merasa lebih dihargai dan mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini membuktikan bahwa perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pribadi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.

Kesimpulannya, dalam konteks Model Kepuasan Kerja Edwin A. Locke, hasil kerja (*outcome*) yang positif memiliki dampak besar pada motivasi dan kepuasan karyawan. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, menciptakan keseimbangan kerja, dan mengakui kontribusi karyawan, Bank Muamalat KCP Parepare berhasil meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi langsung pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2. Peran motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare

a. Motivasi kerja karyawan Bank Muamalat KCP Parepare di tinjau dari Model Kepuasan Kerja (*Perception*)

Motivasi kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dampak positif pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa bangga mengetahui bahwa kinerja mereka berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Perasaan bangga ini tidak hanya menciptakan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong mereka untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Persepsi terhadap dampak pekerjaan ini menjadi salah satu elemen penting dalam teori Model Kepuasan Kerja Edwin A. Locke, di mana persepsi karyawan terhadap pekerjaannya menentukan tingkat kepuasan dan motivasi kerja mereka.

Karyawan Bank Muamalat KCP Parepare mengungkapkan bahwa mereka merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami nilai pekerjaan mereka dan bagaimana kontribusi tersebut memengaruhi kemajuan organisasi. Ketika karyawan menyadari dampak positif dari hasil kerja mereka, persepsi ini memperkuat rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan. Persepsi positif ini tidak hanya menciptakan

semangat kerja yang lebih tinggi, tetapi juga memperkuat rasa keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Teori Model Kepuasan Kerja Locke menekankan pentingnya persepsi sebagai salah satu pilar utama dalam menentukan kepuasan kerja. Di Bank Muamalat KCP Parepare, persepsi karyawan terhadap pengakuan atas kontribusi mereka sangat memengaruhi motivasi kerja. Karyawan merasa dihargai ketika perusahaan memberikan apresiasi atas upaya mereka dalam mendukung pencapaian target organisasi. Penghargaan ini memperkuat persepsi karyawan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti penting, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka untuk terus memberikan hasil kerja yang optimal.

Selain itu, persepsi terhadap dampak pekerjaan ini juga berdampak pada suasana kerja yang positif di lingkungan kantor. Karyawan yang merasa puas dan termotivasi cenderung membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dengan rekan sejawat. Hal ini menciptakan kolaborasi yang lebih baik dalam tim, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan memahami bahwa kinerja mereka berdampak tidak hanya pada hasil individu tetapi juga pada kemajuan perusahaan secara keseluruhan, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk mempertahankan kinerja yang tinggi.

Kesimpulannya, persepsi karyawan terhadap pentingnya pekerjaan mereka adalah faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja di Bank Muamalat KCP Parepare. Berdasarkan teori Locke, persepsi yang positif ini menciptakan rasa penghargaan dan kebanggaan, yang mendorong karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaik. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang dampak pekerjaan mereka terhadap kemajuan organisasi, sehingga dapat menjaga tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare dipengaruhi secara signifikan oleh persepsi mereka terhadap perhatian perusahaan dalam

menyediakan program pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa program pelatihan yang diadakan perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan manajemen dan komunikasi. Hal ini memberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Persepsi positif terhadap pelatihan ini memperkuat motivasi karyawan untuk terus belajar dan memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan.

Program pelatihan yang disediakan oleh Bank Muamalat mencerminkan komitmen perusahaan dalam mendukung pengembangan potensi karyawan. Dari perspektif teori Model Kepuasan Kerja Locke, persepsi karyawan terhadap pelatihan ini memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.¹²⁰ Ketika karyawan merasa bahwa pelatihan relevan dan bermanfaat, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, pelatihan yang terstruktur membantu karyawan merasa dihargai, yang berdampak positif pada semangat kerja mereka.

Peningkatan keterampilan melalui pelatihan juga memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa lebih siap menghadapi tugas yang kompleks dan tantangan di tempat kerja. Peningkatan kemampuan ini menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, karena setiap individu merasa mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan membangun rasa percaya diri karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Secara keseluruhan, perhatian perusahaan terhadap pengembangan karyawan melalui program pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja mereka. Dalam teori Locke, persepsi karyawan terhadap relevansi pelatihan menciptakan hubungan positif antara pengembangan keterampilan dan hasil kerja. Oleh karena itu, Bank Muamalat perlu terus menjaga keberlanjutan program pelatihan untuk memastikan motivasi

¹²⁰ Novira Andriani, ‘Analisis Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru’ (Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022), h.35.

dan kepuasan kerja karyawan tetap tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

b. Kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCP Parepare di tinjau dari Model Kepuasan Kerja (*Perception*)

Kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare memiliki hubungan erat dengan persepsi mereka terhadap kompensasi atau gaji yang diterima. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa bahwa intensif atau gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, transportasi, dan kebutuhan harian lainnya. Hal ini memberikan rasa stabilitas finansial yang menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan dasar ini membuat karyawan lebih merasa dihargai oleh perusahaan, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja mereka.

Karyawan juga menyatakan bahwa gaji yang sesuai dengan ekspektasi mereka tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga memberikan motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik. Ketika kebutuhan finansial terpenuhi, karyawan dapat bekerja tanpa beban pikiran mengenai aspek kesejahteraan pribadi. Mereka merasa lebih fokus dan memiliki semangat yang tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai tidak hanya menjadi faktor material, tetapi juga memiliki dampak emosional yang meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Dalam analisis teori Model Kepuasan Kerja Edwin A. Locke, persepsi karyawan terhadap gaji mereka mencerminkan elemen penting dari empat pilar utama. Values (nilai) terlihat dalam bentuk penghargaan material yang diberikan perusahaan atas usaha dan kinerja karyawan.¹²¹ Importance (pentingnya) muncul

¹²¹ Achmad Fauzi, *Strategi Peningkatan Produktivitas Dosen Menyongsong Indonesia Emas 2045* (Rismedia Pustaka Indonesia, 2024), h. 19.

dari pandangan karyawan bahwa pemenuhan kebutuhan finansial merupakan aspek mendasar yang harus diprioritaskan oleh perusahaan. Perception (persepsi) ditunjukkan melalui rasa percaya karyawan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka dengan memberikan kompensasi yang adil. Sementara itu, Outcome (hasil) tercermin dalam peningkatan motivasi, produktivitas, dan stabilitas emosi karyawan yang mendukung kinerja mereka secara keseluruhan.

Karyawan juga merasa bahwa pengakuan dalam bentuk gaji yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan terpenuhinya kebutuhan finansial, mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk mengejar target kerja. Rasa puas ini juga meningkatkan hubungan mereka dengan perusahaan, menciptakan rasa loyalitas, dan memperkuat dedikasi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi tidak hanya memberikan dampak pada individu, tetapi juga pada kinerja tim secara kolektif.

Kesimpulannya, persepsi positif karyawan terhadap kompensasi yang diterima memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, Bank Muamalat KCP Parepare tidak hanya menciptakan rasa stabilitas finansial bagi karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Pendekatan yang didasarkan pada model Locke ini menekankan pentingnya pemahaman perusahaan terhadap persepsi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

c. Peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Parepare di tinjau dari Model Kepuasan Kerja (*Outcom*)

Peningkatan kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare dipengaruhi oleh hasil kerja yang mereka rasakan, baik untuk diri sendiri maupun perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa bangga ketika kontribusi mereka memberikan dampak positif bagi perusahaan. Rasa bangga ini menciptakan kepuasan emosional yang memotivasi mereka untuk terus

meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, dukungan perusahaan berupa penghargaan seperti pujian dan bonus memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan produktif.

Hasil kerja yang baik tidak hanya memberikan penghargaan material, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri karyawan. Ketika mereka melihat hasil dari upaya mereka dihargai, baik secara emosional maupun finansial, motivasi kerja mereka meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan atau terasa kurang dihargai, hal ini dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa hasil kerja karyawan diakui dan diberikan penghargaan yang memadai, sehingga tercipta hubungan saling menghargai antara perusahaan dan karyawan.

Dalam pandangan Islam, penghargaan atas hasil kerja yang baik merupakan bagian dari prinsip keadilan (*al-'adl*) dan penghormatan terhadap usaha seseorang. Islam menekankan pentingnya memberikan hak kepada setiap individu sesuai dengan usahanya, sebagaimana Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُونَ إِلَى عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهِيدَةِ فَيُنَيِّعُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹²²

Pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, baik secara material maupun emosional, merupakan wujud penghargaan atas jerih payah mereka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk menghargai kerja keras dan usaha yang menunjukkan pentingnya memberikan penghargaan tepat waktu dan sesuai. Dengan

¹²² Kementerian Agama RI.

memastikan hasil kerja diakui dan dihargai, perusahaan tidak hanya memenuhi tanggung jawab duniawi tetapi juga melaksanakan nilai-nilai Islam dalam menciptakan keadilan dan hubungan saling menghormati antara karyawan dan perusahaan.

Dalam praktiknya, pengakuan terhadap hasil kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare, baik dalam bentuk materi seperti gaji dan bonus maupun non-materi seperti puji dan pengakuan, merupakan wujud nyata dari penerapan nilai-nilai Islam tersebut. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai dan tepat waktu, bank tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Penghargaan ini memperkuat rasa kepemilikan (sense of belonging) dan mendorong semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan secara nyata dalam dunia kerja, khususnya di Bank Muamalat KCP Parepare.

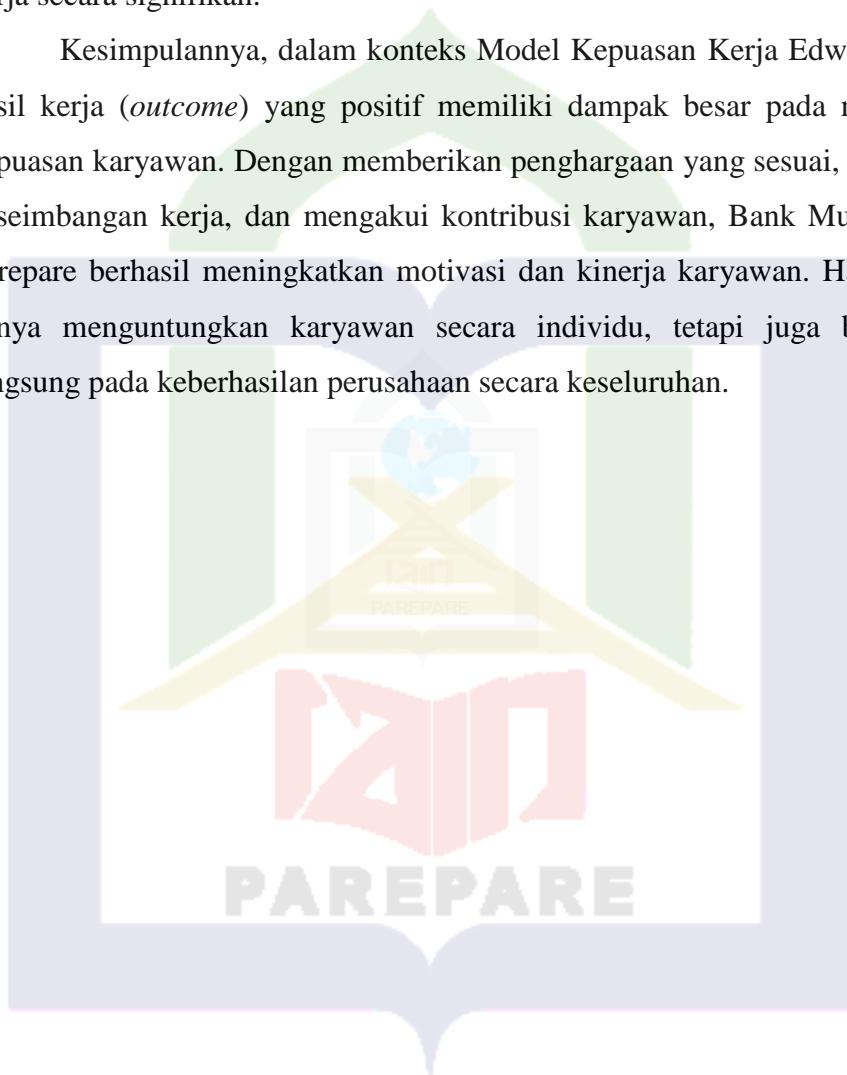
Dalam teori Model Kepuasan Kerja Edwin A. Locke, hasil kerja (*outcome*) memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan dan motivasi kerja.¹²³ Pada Bank Muamalat KCP Parepare, penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja menunjukkan keselarasan antara nilai (*values*) karyawan dengan visi perusahaan. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi secara finansial, tetapi juga membangun rasa keterikatan emosional yang mendalam. Pengakuan ini menjadi bukti bahwa perusahaan menghargai upaya dan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi salah satu hasil positif yang dirasakan oleh karyawan. Fleksibilitas jam kerja yang diberikan perusahaan memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dengan

¹²³ Suantara, ‘Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pradipa Asri Karya Denpasar)’ (Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022), h. 29.

baik antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Dengan adanya keseimbangan ini, karyawan merasa lebih dihargai dan mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini membuktikan bahwa perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pribadi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.

Kesimpulannya, dalam konteks Model Kepuasan Kerja Edwin A. Locke, hasil kerja (*outcome*) yang positif memiliki dampak besar pada motivasi dan kepuasan karyawan. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, menciptakan keseimbangan kerja, dan mengakui kontribusi karyawan, Bank Muamalat KCP Parepare berhasil meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi langsung pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang berjudul Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare, mengungkapkan beberapa hal sebagai berikut:

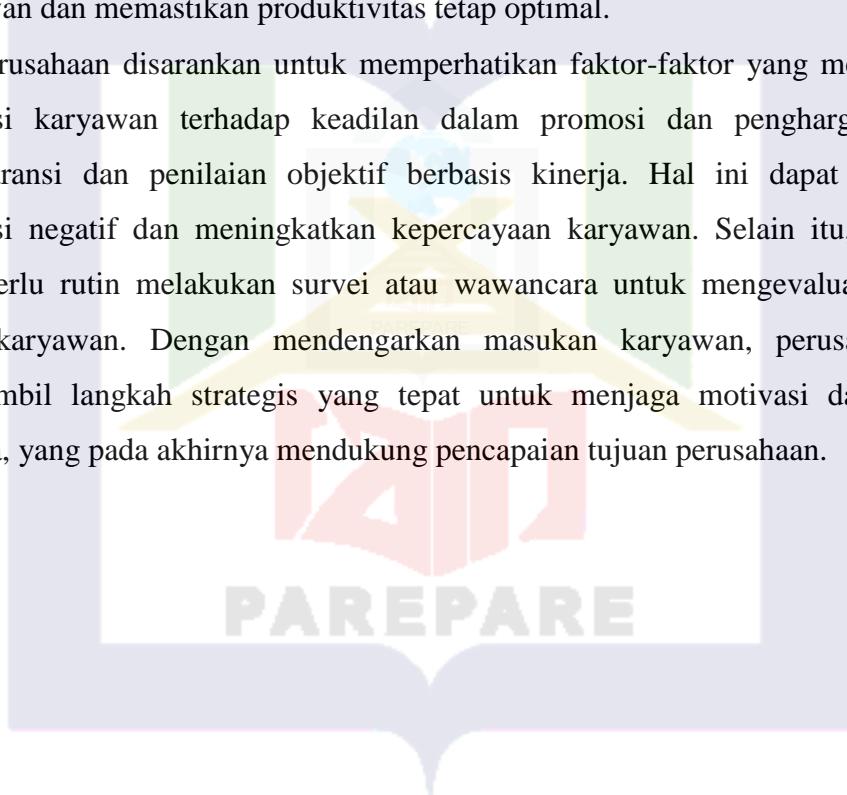
1. Motivasi kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare saling berkaitan dalam mendukung kinerja dan keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, penghargaan atas pencapaian, dan peluang untuk aktualisasi diri, yang mendorong karyawan untuk terus berkembang dan berkontribusi lebih baik. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare berdasar pada tanggung jawab yang sesuai, pengembangan keterampilan, dan gaji yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kombinasi keduanya menghasilkan semangat kerja yang tinggi, kerja sama tim yang solid, dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan.
2. Peran dari adanya motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare dapat di lihat oleh adanya rasa bangga atas kontribusi mereka yang berdampak positif bagi perusahaan. Kepuasan emosional ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, penghargaan berupa pujian dan bonus memberikan dorongan tambahan untuk bekerja lebih semangat dan produktif. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga turut berperan penting, dengan fleksibilitas jam kerja yang memungkinkan karyawan mengatur waktu secara baik. Semua ini menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan

dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja mereka secara signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, di Bank Muamalat KCP Parepare disarankan untuk terus meningkatkan program yang mendukung motivasi dan kepuasan kerja karyawan, seperti pelatihan, penghargaan, dan fleksibilitas kerja. Pelatihan berkelanjutan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kinerja. Pemberian penghargaan, baik berupa bonus maupun pengakuan, juga dapat memotivasi karyawan. Dengan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, perusahaan dapat menjaga loyalitas karyawan dan memastikan produktivitas tetap optimal.

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dalam promosi dan penghargaan, seperti transparansi dan penilaian objektif berbasis kinerja. Hal ini dapat mengurangi persepsi negatif dan meningkatkan kepercayaan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu rutin melakukan survei atau wawancara untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan. Dengan mendengarkan masukan karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah strategis yang tepat untuk menjaga motivasi dan kepuasan mereka, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an, Al-Karim.

Afifah, Thara, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)', *Prosiding Neliti*, Vol. 47.No. 1 (2018)

Andjarwati, Tri, 'Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland', *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 2.No. 1 (2015)

Andriani, Novira, 'Analisis Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru' (Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022)

Ardana, Dkk, *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian* (Graha Ilmu, 2012)

Arifin, Arviyan, and Viethzal Rivai, *Islamic Leadership* (Bumi Aksara, 2009)

Atin, Sri, 'Peran Keluarga Dan Madrasah Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Perspektif Teori Maslow', *JIPI: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 24.No. 3 (2024)

Barnet, 'Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University', *International : Journal of Psychology and Educational Studies*, Vol. 4.No. 3 (2017)

Basrowi, and Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Rineka Cipta, 2008)

Budiono, I Nyoman, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah* (Penerbit IAIN Parepare Nusantara Press, 2022)

Cardoso, Faustino, and Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Remaja Rosdakarya, 2013)

Destianti, Intan, 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. X' (Universitas Muhammadiyah Gresik, 2018)

Emzir, *Analisis Data : Metodologi Penelitian Kualitatif* (Rajawali Pers, 2001)

Fahrudin, 'Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai Bapelitbangda Kabupaten Probolinggo', *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 04.No. 01 (2024)

Fauzi, Achmad, *Strategi Peningkatan Produktivitas Dosen Menyongsong Indonesia Emas 2045* (Rismedia Pustaka Indonesia, 2024)

- Fauziah, Sifa, 'Peranan Manajemen Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan(Studi Survei Pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan)', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 4.No. 4 (2024)
- Gunawan, Kevin, 'Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manejemen*, Vol. 2.No. 2 (2017)
- Handayani, Sri, 'Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow', *Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11.No. 01 (2020)
- Hasibuan, *Organisa & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (PT Bumi Aksara, 2014)
- Herdiansyah, Haris, *Wawancara, Observasi, Focus Groub Sebagai Instrumen Penggalian Data Kualitatif* (PT Raja Grafindo Persada, 2013)
- Huda, Nurul, 'Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Auditorat Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia', *Jurnal Reformasi Administrasi*, 11.No. 02 (2024)
- Irwindy, 'The Effect of Leadership Style, Work Climate and Work Motivation on Job Performance at State University of Medan.', *International :Journal of Education and Research.*, Vol. 5.No. 8 (2017)
- Iswahyudi, Muhammad Subhan, *Kepemimpinan Organisasi : Teori Dan Praktik* (PT. Green Pustaka Indonesia, 2023)
- Jauhari, Muhammad Insan, 'Teori Humanistik Maslow Dan Kompetensi Pedagogik', *Jurnal Sustainable*, 5.No. 2 (2022)
- Kalesaran, 'Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA*, Vol. 2.No. 4 (2014)
- Kasiyan, 'Kesalahan Implementasi Teknik Triangulasi Pada Uji Validitas Data Skripsi Mahasiswa Jurusan Pendidikan Seni Rupa FBS UNY', *Imajeri*, 2015
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta : Pusaka Al-Kautsar, 2020)
- Komariah, Djam'an Satori. Aan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. by Penerbit ALFABETA Bandung, 7th edn (2017)
- Kowawin, Yoseph, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Budaya Organisasi, Dan Sistem Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasaan Kerja Karyawan

- Sebagai Variabel Intervening' (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta, 2024)
- Krstic, 'Leadership and Motivation among Employees in Health-Care Facilities in Serbia', *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies.*, Vol. 24.No. 1 (2018)
- Lily, 'The Antecedent of Work Motivation and the Effect on the Performance of Civil Servants with Job Satisf Action as Moderating Variable (A Study of Civil Servants on West Coast, North Sumatra - Indonesia)', *International : Journal of Economic Research*, Vol. 14.No. 8 (2017)
- Luthfi, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13.No. 1 (2014)
- Mangkunegara, *Manejemen Sumber Daya Manusia* (PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Meilani, Cahya Palupi, *Aplikasi Dalam Perilaku Organisasi: Menjadi Individu Adaptif Dalam Organisasi Kerja* (Penerbit Nem, 2023)
- Motik, Elok Kemala, 'Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif Dan Produktif', *Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 01.No. 06 (2024)
- Muafi, and Azim, 'The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen)', *Proceedings on Engineering Sciences*, 2019
- Muhammadun, Muzdalifah, 'Konsep Kejahatan Dalam Al-Quran (Perspektif Tafsir Maudhu'i)', *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 9.No. 1 (2011)
- Mulia, Rizki Afri, 'Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang', *Jiee: Jurnal Ilmiah Ekotrasn & Erudisi*, Vol. 1.No. 1 (2021)
- Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Rineka Cipta, 2011)
- Oktobriani, Tania, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Kantor PT. Telkom, Tbk Kandatel Malang)' (Universitas Brawijaya, 2020)
- Palinggi, and Mawardi, 'The Effect Of Headmaster Leadership Style Towards Vocational High School Teachers' Work Satisfaction, Work Motivation And Performance In East Kalimantan, Indonesia', *Russian Journal : Of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, Vol. 102.No. 6 (2020)

- Patilima, Hamid, *Metode Penelitian Kualitatif* (CV Alfabeta, 2011)
- Priyatmo, Cornelius Ludi, 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja', *Jurnal Ekonomi*, Vol. 9.No. 1 (2018)
- Purwadi, 'D. Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance', *Technium Social Sciences : Journal.*, Vol. 6.No. 116-130 (2020)
- Rafi, Dita Irbah, 'Upaya Peningkatan Motivasi Pegawai: Pemberian Insentif Kepada ASN Daerah 3t (Tertinggal, Terdepan, Dan Terluar) Di Indonesia', *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora*, 6.No. 2 (2024)
- Rahayu, Krisnawati Wiji, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Journal Article Ekonomia*, Vol. 6.No. 1 (2017)
- Ramadhan, Danang, 'Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 50.No. 3 (2017)
- Robbins, and Judge, *Perilaku Organisasi Organization Behavior* (Salemba Empat, 2015)
- Saidy, Emily Nur, 'Sosialisasi Peningkatan Brand Awareness Pada UMKM Wisata Kuliner Lego-Lego Center Point of Indonesia Makassar', *Jurnal Sipakatau: Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 1.No. 4 (2024)
- Salma, Cantika dwi, 'Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan', *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12.No. 3 (2024)
- Sariah, Dedeh, 'Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Menurut Abraham Maslow Pada Kinerja Guru Di MTSN 6 Sumedang', *Jurnal Penelitian Ilmu Ushuluddin*, 5.No.1 (2025)
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (PT Refika Aditama, 2011)
- Siregar, P Pardomuan, 'Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam', *Jurnal Bisnis*, Vol. 1.No. 1 (2018)
- Suantara, 'Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pradipa Asri Karya Denpasar)' (Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022)
- Suboyo, Joko, *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)* (Rineka Cipta, 2006)

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Alfabeta, 2019)
- Suryono, Bagong, *Metodologi Penelitian Sosial* (Kencana, 2007)
- T, Zeanette, *Friendly Leadership: Membangun Koneksi Dan Kolaborasi Di Tempat Kerja* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024)
- Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah (Makalah Dan Skripsi), Edisi Revisi* (IAIN Parepare Nusantara Press, 2023)
- Tim Penyusun Ensiklopedia Indonesia, *Ensiklopedia Indonesia* (Ikhtiar Baru Van Hoeve Tarsito, 1980)
- Triwijayanto, Herlambang, 'Kinerja Karyawan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5.No. 2 (2024)
- Umiyarzi, Elza, 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, Vol. 1.No. 2 (2021)
- Umorowati, Erina Dwi Ajeng, 'Aktualisasi Diri Tokoh Utama Dalam Novel Mimpi, Cinta, Dan Inspirasi Karya Gloria Morgen', *Sintaksis : Publikasi Para Ahli Bahasa Dan Sastra Inggris*, 2.No. 1 (2024)
- Waskito, Meindro, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC SEKURITAS', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 05.No. 02 (2023)
- Winarsy, and Yulianto, 'Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan)', *JWM : Jurnal Wawasan Manejemen*, Vol. 1.No. 1 (2019)
- Wuryanto, Danu Adi, 'Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan' (Universitas Diponegoro Semarang, 2012)



	<p style="text-align: center;"> KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM JL. Amal Bakti No. 8 Sureang 91131 Telp. (0421) 21307 </p> <p style="text-align: center;"> VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI </p>
<p>NAMA MAHASISWA NURILMI M WAHYUDI</p> <p>NIM 19.2300.001</p> <p>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</p> <p>PRODI PERBANKAN SYARIAH</p> <p>JUDUL ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE</p>	
PEDOMAN WAWANCARA	
<p>A. Motivasi dan Kepuasan Kerja karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah gaji yang Anda terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal? 2. Apakah fasilitas kerja yang tersedia (seperti ruang kerja, AC, atau perangkat lainnya) mendukung kenyamanan Anda selama bekerja? 3. Bagaimana perasaan Anda tentang perlindungan yang diberikan oleh perusahaan, seperti asuransi kesehatan, jaminan sosial, atau tunjangan lainnya? 4. Coba centarkan Apakah Anda merasa aman dari tekanan kerja yang berlebihan atau konflik di tempat kerja? 5. Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja di kantor? Apakah Anda merasa nyaman dan didukung oleh mereka? 6. Bagaimana komunikasi dengan atasan Anda? Apakah mereka mudah diajak berdiskusi atau membantu ketika Anda menghadapi kendala? 7. Apakah Anda merasa dihargai sebagai karyawan di tempat kerja ini? Jika ya, apa bentuk apresiasi yang pernah Anda rasakan? 8. Coba centarkan apakah Anda merasa atasan atau rekan kerja Anda peduli terhadap kondisi pribadi Anda, misalnya ketika Anda menghadapi masalah di luar pekerjaan? 9. Apa yang membuat Anda merasa bangga menjadi bagian dari Bank Muamalat KCP Parepare? 	

10. Apakah Anda memiliki kesempatan untuk berinovasi atau memberikan ide-ide baru di tempat kerja ini? Jika ya, bagaimana respon perusahaan terhadap ide tersebut?
11. Seberapa penting penghargaan, seperti pujian atau pengakuan atas pekerjaan Anda, dalam meningkatkan semangat kerja Anda di kantor?
12. Menurut Anda, apakah penghargaan dalam bentuk materi, seperti bonus atau insentif, lebih memotivasi dibandingkan penghargaan non-materi, seperti pengakuan di depan tim? Mengapa?
13. Apa yang menurut Anda bisa dilakukan Bank Muamalat KCP Parepare untuk membantu karyawan mencapai potensi terbaik mereka dan merasa lebih puas dalam pekerjaan?
14. Bagaimana pandangan Anda terhadap tanggung jawab dan beban kerja Anda? Apakah Anda merasa pekerjaan ini terlalu ringan, atau terlalu berat untuk kemampuan anda?
15. Apakah hasil kerja Anda selama ini sesuai dengan harapan Anda dan perusahaan?
16. Apakah perusahaan memberikan kesempatan bagi Anda untuk mengikuti pelatihan atau mengembangkan keterampilan?
17. Bagaimana pendapat Anda tentang peluang promosi di Bank Muamalat?

B. Faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare

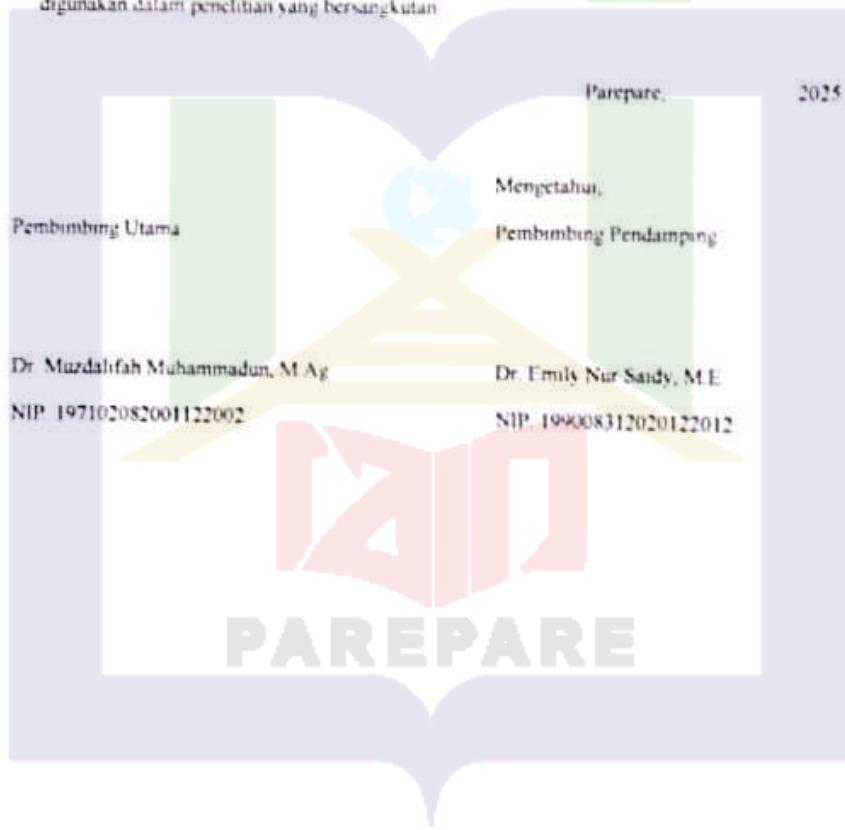
1. Bagaimana jadwal kerja Anda? Apakah sudah cukup fleksibel untuk menjaga kesehatan fisik Anda?
2. Apakah ada waktu istirahat yang diberikan kemudian apakah waktu tersebut sudah cukup untuk memulihkan tenaga Anda selama bekerja?
3. Apakah Anda merasa lingkungan kerja di sini bebas dari ancaman, seperti konflik atau risiko fisik lainnya?
4. Apakah Anda sering mendapatkan dukungan dari atasan ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja?
5. Menurut Anda, apakah kerja sama tim di sini sudah berjalan dengan baik? Apa yang perlu ditingkatkan?
6. Apakah perhatian atau kepedulian dari atasan atau rekan kerja berpengaruh pada semangat kerja Anda?

C. Implementasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare

1. Bagaimana perasaan Anda saat mengetahui pekerjaan Anda memberikan dampak positif bagi perusahaan?
2. Apakah Anda merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda seimbang? Bagaimana perusahaan mendukung Anda dalam mengatur waktu untuk keduanya?
3. Apakah pencapaian atau prestasi yang Anda raih di Bank Muamalat membuat Anda lebih bersemangat dalam bekerja? Bagaimana pengaruh prestasi tersebut terhadap kinerja Anda secara keseluruhan?

4. Seberapa besar pengaruh pengakuan dari atasan atas hasil kerja Anda terhadap motivasi dan kinerja Anda? Apakah ada bentuk pengakuan yang memacu Anda untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi?
5. Bagaimana pandangan Anda tentang pekerjaan yang Anda lakukan saat ini? Apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan Anda dan memotivasi Anda untuk bekerja lebih baik? Apakah pekerjaan yang Anda lakukan cukup menantang dan berpengaruh positif terhadap kinerja Anda?
6. Bagaimana perasaan Anda terhadap tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja? Apakah tanggung jawab tersebut memotivasi Anda untuk meningkatkan kinerja? Apakah semakin besar tanggung jawab membuat Anda lebih termotivasi?

Setelah mencermati instrumen dalam dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul diatas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 ☎ (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-5165/ln.39/FEBI.04/PP.00.9/12/2024

11 Desember 2024

Sifat : Blasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	:	NURILMI M WAHYUDI
Tempat/Tgl. Lahir	:	KANIE, 13 Januari 2001
NIM	:	19.2300.001
Fakultas / Program Studi	:	Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Semester	:	XI (Sebelas) .
Alamat	:	JL. JEND MUH. YUSUF, DESA LEMOE, KECAMATAN BACUKIKI, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 11 Desember 2024 sampai dengan tanggal 10 Januari 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,


Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

SRN IP0000886



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Makara No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 886/IP/DPM-PTSP/12/2024

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendeklegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

M E N G I Z I N K A N

KEPADА : **NURILMI M. WAHYUDI**
 NAMA :
 UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
 Jurusan : **PERBANKAN SYARIAH**
 ALAMAT : **JL. JEND MUH. YUSUF PAREPARE**
 UNTUK : **melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :**
 JUDUL PENELITIAN : **ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**

LOKASI PENELITIAN : **BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **12 Desember 2024 s.d 10 Januari 2025**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
 b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
 Pada Tanggal : **13 Desember 2024**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOTA PAREPARE

HJ. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM

Pembina Tk. 1 (IV/b)
 NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : **Rp. 0,00**

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
 Informasi Eletronik dan/atau Dokumen Eletronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan BSE
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terditar di database DPMPTSP Kota Parepare (scan QRCode)



KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan data/penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
3. Mintaati Ketentuan Peraturan Perundang -undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasil penelitian kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare) dalam bentuk Softcopy (PDF) yang dikirim melalui email : ltbangbappedaparepare@gmail.com.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mematuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Lembar Kedua Izin Penelitian

PAREPARE



الرجاء الرجوع إلى العنوان

No. 005 / EFS / kc - Parepare / 1 / 2025 .

Parepare, 10 Januari 2025

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin.

Manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pembantu Parepare, menyatakan bahwa:

Nama : NurIlmi M.Wahyudi

NIM : 19.2300.001

Program studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare

Jenis Kelamin : Perempuan

Benar telah selesai melakukan penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KC Parepare mulai tanggal 11 Desember 2024 s/d 10 Januari 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi Penelitian yang berjudul: "ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PAREPARE"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,Tbk CAPEM

PAREPARE

Wardha Bachtiar
Bank Muamalat
Branch Manager

Abu Ali Farmadi
Relationship Manager
Hajj & Funding



Surat Keterangan Wawancara

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama **Abu Ali Farmadi**
Jenis Kelamin **Laki - Laki**
Usia **36 th**
Alamat **Parepare**
Posisi Pekerjaan **Relatonghip Manager**
Agama **Islam**

Bahwa benar telah diwawancara oleh Nurjini M.Wahyudi untuk keperluan skripsi dengan judul penelitian "Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare"

Dengan demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestunya.

Parepare,
Yang Bersangkutan

Bank Muamalat
KCP Parepare



PAREPARE

Surat Keterangan Wawancara

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	Nurlini M. Wahyudi
Jenis Kelamin	Perempuan
Usia	25
Alamat	Bantul
Posisi Pekerjaan	Customer Service
Agama	Islam

Baliwa benar telah diwawancara oleh Nurlini M.Wahyudi untuk keperluan skripsi dengan judul penelitian "Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare".

Dengan demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,
Yang Bersangkutan


Bank Muamalat
KCP Parepare

PAREPARE

Surat Keterangan Wawancara

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	: Nobilah Nurazizah
Jenis Kelamin	: Perempuan
Usia	: 24 th
Alamat	: parepare
Posisi Pekerjaan	: Relationship Manager
Agama	: Islam

Bawa benar telah diwawancara oleh Nurllmi M.Wahyudi untuk keperluan skripsi dengan judul penelitian "Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Parepare".

Dengan demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,
Yang Bersangkutan



PAREPARE







BIODATA PENULIS



Penulis bernama NurIlmi M.Wahyudi nama panggilan Ilmi/Immi. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Muh.Wahyudi & Jusmawati, penulis merupakan anak pertama. Penulis sekarang berumur 24 tahun, lahir di Kota Sidrap tanggal 13 Januari 2001. Penulis merupakan alumni sekolah dasar di SDN 51 Kota Parepare, pada tahun 2013, kemudian lulus dari bangku Sekolah Menengah Pertama di MTs DDI Lil-Banat Kota Parepare pada tahun 2016 lalu, penulis juga pernah menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas di MA DDI Lil-Banat Kota Parepare lulus pada tahun 2019, Penulis kemudian menempuh pendidikan strata satu di Institut Agama Islam Negeri Parepare dengan Jurusan/program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis memiliki hobi seperti Olahraga di bidang volly. Motto Hidup penulis senantiasa ingin menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain sebagaimana yang disampaikan oleh Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam beliau bersabda: "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia" (Hr. Ahmad).

skripsi turnitin 1.docx

IAIN Parepare

Document Details

Submission ID
trn:oid:29615:79419022

125 Pages

Submission Date
Jan 17, 2025, 3:28 PM GMT+8

26,496 Words

Download Date
Jan 17, 2025, 3:32 PM GMT+8

177,495 Characters

File Name
skripsi turnitin 1.docx

File Size
229.9 KB

turnitin

Page 1 of 144 - Cover Page

Submission ID trn:oid:29615:79419022

turnitin

Page 2 of 144 - Integrity Overview

Submission ID trn:oid:29615:79419022

31% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

- | | |
|-----|--|
| 21% |  Internet sources |
| 10% |  Publications |
| 23% |  Submitted works (Student Papers) |

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.