

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah merupakan salah satu lembaga keuangan bank yang mempunyai peranan penting di dalam perekonomian masyarakat sebagai lembaga perantara keuangan. Hal ini dikarenakan bahwa bank syariah merupakan salah satu dari sistem mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia.¹ Salah satunya adalah keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas diakui sangat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset atau kekayaan utama dari setiap perusahaan. Salah satunya yakni karyawan, yang mana peran karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat digunakan dengan sebaik-baiknya sehingga akan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan.

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan perbankan syariah adalah segala sesuatu yang

¹Muhammad Aldaman dkk, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Vol. 8 No.1 Desember 2017

menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahannya. Dimana Bank Syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahannya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah.²

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tujuan itu tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka diperlukan kinerja karyawan. Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya suatu perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dimana dengan harapan apa yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai. Untuk meraih apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memiliki aset utama yang berupa karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, prestasi kerja yang baik, serta memiliki kompetensi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Prestasi kerja karyawan yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Prestasi kerja pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.³

²Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah ed 1 cet 1*, (Jakarta : Rajawali Press, 2015), hal. 10

³Muhammad Aldaman dkk, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Vol. 8 No.1 Desember 2017

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang baik dan berkompetensi dibidangnya, karena memiliki karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik dan berkompeten akan membantu memberikan sumbangan yang optimal untuk suatu perusahaan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi dan berkompeten sehingga suatu perusahaan akan mampu meningkatkan perusahaannya. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, tingkat jabatan merupakan kondisi yang sangat penting, sebab perusahaan memiliki struktur organisasi dan juga memiliki tingkat jabatan dari setiap karyawan yang ada, dari tingkat jabatan yang ada juga adanya tanggungjawab serta tugas yang berbeda-beda dalam setiap tingkat jabatan itu. Oleh sebab itu, jika dikaitkan dengan promosi bahwa karyawan yang sudah menduduki jabatan tertentu, apalagi sudah pada tingkat manajerial melihat bahwa masih dapat prospek yang baik untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, maka tingkat kinerjanya pun dianggap baik, sehingga mampu menduduki tingkat jabatan yang lebih tinggi lagi.

Tidak hanya tingkat jabatan saja yang diperhatikan yakni prestasi kerja yang baik juga dinilai penting oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja pada karyawan, dalam Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung tidak memberikan target pada karyawan dalam bekerja, namun apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang ada maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan itu memiliki prestasi kerja yang baik, seperti mampu melakukan pelayanan terhadap nasabah yang ada (*service excellent*) dan mampu melakukan proses *funding*, maka hal tersebut dapat menjadi prestasi tersendiri bagi karyawan.

Prestasi kerja dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan yang lain agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan sehingga dengan adanya prestasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi setiap diri karyawan sehingga memicu rasa berkeinginan dari karyawan tersebut untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi pula.

Manajemen prestasi kerja didasarkan pada prinsip manajemen dengan menggunakan kontrak atau kesepakatan, oleh karena itu manajemen prestasi kerja didasarkan pada kesepakatan bersama mengenai tujuan, pengetahuan, keterampilan, syarat kompetensi serta rencana kerja pengembangan SDM yang bersangkutan.⁴ Pada saat karyawan mampu memiliki prestasi kerja maka perusahaan juga akan

⁴Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 208

memberikan apresiasi bahkan penghargaan dan *reward* yang disesuaikan dengan program yang ada dalam Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Selain melihat dari sisi prestasi kerja, bahwa perusahaan juga menilai kinerja pada karyawannya melalui kompensasi, sebab kompensasi dianggap sebagai hal yang penting bagi diri karyawan, karena pemberian kompensasi ini merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja para karyawan. Oleh karena itu, penting sekali perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Terutama kompensasi yang berupa gaji, jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, maupun kinerja juga dapat mengalami penurunan. Program-program kompensasi sangatlah penting terutama kompensasi berupa gaji,

Pada umumnya gaji diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*.⁵ Bahkan gaji yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung pada karyawan sudah disesuaikan dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) yang ada karena mencerminkan adanya usaha perusahaan untuk mempertahankan dan

⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed.5.Cet.10*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hal. 298

meningkatkan kinerja karyawan. Namun kinerja karyawan juga tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik secara individu maupun tim. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan terhadap suatu Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara individu maupun tim. Salah satunya yakni mampu memberikan pelayanan pada produk pembiayaan terhadap nasabah serta mampu memenuhi target yang ada, dimana pada dasarnya dalam Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung tidak mentargetkan karyawan dalam bekerja dan utamanya bersikap sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut adalah data perkembangan jumlah karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung terhitung mulai tahun 2017-2019.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan di Bank Syariah Mandiri
KCP Tulungagung Tahun 2017-2019

Tahun 2017	Jumlah karyawan 31 Orang	Bulan Maret Tahun 2019 mengalami peningkatan berjumlah 32 Orang
Tahun 2018	Jumlah karyawan 30 Orang	
Awal Tahun 2019	Jumlah karyawan 29 Orang	

Sumber : Data intern BSM KCP Tulungagung tanggal 10 Mei 2019

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir ini jumlah karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mengalami penurunan, yakni pada tahun 2017 jumlah karyawan mencapai 31 orang. Namun pada tahun 2018 jumlah karyawan sebesar 30 orang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, sedangkan awal tahun 2019 jumlahnya juga mengalami penurunan, yakni jumlah karyawan sebesar 29 orang. Namun untuk saat ini pertengahan tahun 2019 jumlahnya mengalami peningkatan yakni menjadi 32 Orang. Meskipun demikian, dengan jumlah karyawan yang relatif kecil maka Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung tetap mampu menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat. Penurunan tersebut disebabkan oleh adanya *turnover* karyawan yang tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan kerja yang bagus.

Sehingga hal tersebut dapat menjadi pengetahuan bahwa keberadaan karyawan itu dinilai sangat penting apalagi memiliki kinerja yang tinggi, sehingga suatu perusahaan akan mampu memelihara karyawan yang baik.

Literatur mengenai hal diatas memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maupun seseorang itu memiliki prestasi, dan berkompetensi, maka pada umumnya kinerjanya akan semakin baik. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Tingkat Jabatan, Prestasi Kerja, Kompensasi Gaji, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung ”**

B. Identifikasi Masalah

Agar dalam pembahasan penelitian ini tidak terlalu menyimpang dan terfokus kepada masalah-masalah pokok, maka penulis membatasi secara jelas sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah seluruh karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
2. Penelitian ini akan membahas tentang Tingkat Jabatan, Prestasi Kerja, Kompensasi Gaji, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah faktor Tingkat Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?
2. Apakah faktor Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?
3. Apakah faktor Kompensasi Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?
4. Apakah faktor Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?
5. Apakah faktor Tingkat Jabatan, Prestasi Kerja, Kompensasi Gaji dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji signifikansi faktor Tingkat Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi faktor Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
3. Untuk menguji signifikansi faktor Kompensasi Gaji terhadap

Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

4. Untuk menguji signifikansi faktor Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
5. Untuk menguji signifikansi faktor Tingkat Jabatan, Prestasi Kerja, Kompensasi Gaji, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih serta kontribusi pemikiran dalam hal perbankan syariah maupun ekonomi syariah, khususnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah maupun lembaga keuangan syariah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung

Sebagai bahan masukan serta dapat dijadikan sebagai salah satu dasar atau acuan dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan mengenai peningkatan kinerja karyawan yang berlandaskan prestasi kerja dan kompetensi.

b. Bagi Akademik

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi akademik yang berguna untuk dijadikan

sebagai acuan civitas akademika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan serta digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti akan memberikan penjelasan mengenai ruang lingkup dan batasan dalam penelitian ini meliputi :

1. Ruang lingkup

Ruang lingkup dari penelitian ini hanya meliputi empat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan namun peneliti hanya mengambil variabel pengaruh tingkat jabatan (X_1), prestasi kerja (X_2), kompensasi gaji (X_3) dan kompetensi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

2. Keterbatasan penelitian

Untuk menghindari meluasnya ruang lingkup bidang kajian, sekaligus untuk memperjelas kajian, pembahasan, maka dalam penelitian ini terdapat pembatasan. Maka dari itu peneliti hanya mengambil sampel karyawan sekitar 32 orang.

G. Penegasan Istilah

Agar terdapat persamaan persepsi terhadap judul skripsi “*Pengaruh Tingkat Jabatan, Prestasi Kerja, Kompensasi Gaji, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung*”, maka peneliti perlu menjelaskan definisi yang tercakup dalam judul tersebut. Adapun istilah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Definisi Konseptual

Jabatan : Kedudukan seseorang dalam suatu organisasi.⁶

Prestasi kerja : Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.⁷

Kompensasi : Jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.⁸

Gaji : Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan

⁶Sondang P Siagian, *Msdm ed 1 cetakan ke 20*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012), hal. 298

⁷Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2016), hal. 94

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed.5.Cet.10...*, hal. 289

perusahaan atau organisasi.⁹

Kompetensi : Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹⁰

Kinerja : Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹¹

Karyawan : Seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.¹²

Bank Syariah : Bank yang menjalankan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah.¹³

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang menjadi pengamatan dalam penelitian didasarkan atas sifat atau hal-

⁹Kadarisman, *Manajemen Kompensasi Ed. 1 Cet. 2*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hal. 316

¹⁰*Ibid.*, hal. 271

¹¹Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Ed.3.Cet.7*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 406

¹²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 41

¹³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 10

hal yang dapat didefinisikan, diamati dan di observasikan.

Tingkat Jabatan (X1) jabatan dalam Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung merupakan kondisi yang sangat penting. Oleh karena itu, jika dikaitkan dengan promosi bahwa hal tersebut akan memberikan dorongan kepada karyawan yang sudah menduduki jabatan tertentu, untuk mengembangkan kemampuannya sehingga bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi.

Prestasi Kerja (X2) dalam Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung untuk saat ini prestasinya sudah cukup baik. Dalam hal ini, juga akan mendorong seorang karyawan agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam hal memberikan pelayanan terhadap nasabah demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Kompensasi Gaji (X3), kompensasi gaji yang diberikan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung kepada karyawan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku hal tersebut juga didasarkan dengan kinerja dari masing-masing karyawan yang ada. Kompensasi yang diterima karyawan tidak hanya berupa gaji saja melainkan juga berupa tunjangan dan *reward*.

Kompetensi (X4), kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung untuk saat ini masih sesuai dengan standart yang diinginkan oleh perusahaan, utamanya mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Kinerja Karyawan (Y), untuk sejauh ini kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sudah cukup baik. Dimana karyawan menunjukkan kinerja yang baik yang mana kinerja tersebut di lihat pada saat karyawan tersebut mampu memberikan pelayanan yang baik pada produk pembiayaan serta mampu memenuhi target yang ada, dimana pada dasarnya dalam Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung tidak mentargetkan karyawan dalam bekerja dan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 6 bab yang meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

(a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini terdiri atas (a) kerangka teori yang membahas variabel pertama, (b) kerangka teori yang membahas variabel kedua dan seterusnya, (c) tinjauan

penelitian terdahulu, (d) kerangka konseptual, dan (e) hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri atas (a) pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling dan sampel penelitian; (c) sumber data, variabel dan skala pengukuran; (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta (e) analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah pembahasan mengenai landasan teori dan data yang telah peneliti peroleh, kemudian peneliti mengolah data yang diperolehnya. Dalam bab ini berisi atas (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi dan pengujian hipotesis) serta (b) pembahasan hasil penelitian

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang (a) kesimpulan yang merupakan jawaban atas rumusan masalah yang telah diajukan serta (b) saran-saran yang sifatnya membangun.