

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perekonomian merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai ukuran suatu Negara dikatakan maju ataupun berkembang. Perekonomian dalam suatu Negara menjadi hal yang sangat penting karena menjadi tolak ukur persaingan antara satu Negara dengan Negara lain. Perekonomian pada kenyataannya menjadi masalah utama bagi perkembangan suatu Negara, terutama Negara-negara berkembang. Perkembangan perekonomian menjadi masalah jangka panjang yang harus dihadapi dan diselesaikan oleh setiap Negara.

Di Indonesia sendiri, perkembangan perekonomian sudah mulai terlihat. Bank Indonesia (BI) menyatakan, perekonomian di Indonesia pada kuartal I 2018 banyak menunjukkan hal positif. Bank sentral memandang, hal ini mencerminkan kegiatan ekonomi yang terus berjalan.¹ Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal I/2018 sebesar 5,06%. Realisasi ini lebih tinggi dibanding periode sama pada 2017 yang sebesar 5,01%. Kepala BPS Suhariyanto menyebutkan, realisasi pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal I/2018 ini juga lebih tinggi dibanding periode sama pada tahun 2016 dan tahun 2015 yang masing-masing sebesar 4,94% dan 4,83%.²

Salah satu yang menjadi faktor penunjang perekonomian di dalam suatu Negara adalah dari sektor perbankan. Pada saat ini, dunia perbankan di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat pesat, baik secara teknologi maupun dari pelayanan. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang

¹Deks Informasi “Kuartal I 2018, Ekonomi Indonesia Bergerak Positif” dalam <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/2018/04/20/101500226/kuartal-i-2018-ekonomi-indonesia-bergerak-positif>, diakses pada 15 Mei 2018.

²Deks Informasi, “Ekonomi Indonesia Tumbuh 5,06% di Kuartal I 2018” dalam <https://ekbis.sindonews.com/read/1303641/33/ekonomi-tumbuh-506-di-kuartal-i-2018-1525670934>, diakses pada 15 Mei 2018.

perbankan yang semakin meningkat, perbankan menyediakan unit-unit bank yang tidak hanya berbasis konvensional namun juga yang berbasis syariah. Perbankan syariah ini juga merupakan salah satu penunjang perekonomian di Indonesia yang mayoritas masyarakatnya beragama Islam. Meskipun perkembangan perbankan syariah belum sebesar perbankan konvensional, namun saat ini perbankan syariah terus berusaha agar mampu bersaing dengan bank-bank konvensional tanpa meninggalkan aturan-aturan yang ada dalam Islam.

Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan oleh pemerintah melalui UU No. 7 Tahun 1992 dan UU No. 10 Tahun 1998 dan perubahan Undang-undang terbaru tentang perbankan syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008. Dimana perbankan syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 adalah “segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah “bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah”.³

Perbankan syariah adalah suatu lembaga bank yang segala operasionalnya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah mulai berkembang pesat di Indonesia pada tahun 1997/1998 dimana terjadi krisis moneter besar-besaran yang mengakibatkan beberapa bank pailit. Namun, pada saat itu salah satu Bank syariah yaitu Bank Muamalat mampu bertahan ditengah krisis yang melanda Indonesia. Sejak saat itulah Perbankan Syariah mulai menunjukkan eksistensinya dalam dunia perbankan. Munculnya perbankan syariah di Indonesia menjadi solusi bagi masyarakat khususnya masyarakat beragama Islam yang menghindari transaksi berbasis bunga yang haram dalam Islam. Perbankan syariah mampu memenuhi kebutuhan masyarakat muslim yang

³Zeedy. *Himpunan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah tentang Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009), hlm. 31.

menginginkan transaksi ataupun investasi yang mereka lakukan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Bank Syariah Mandiri (BSM) merupakan salah satu bank syariah di Indonesia yang mendapat perhatian khusus, baik bagi pemerintah maupun masyarakat luas dengan berbagai macam produk dan jasa yang ditawarkan serta kebijakan yang dilakukan. Kehadiran BSM sejak tahun 1999 menjadi salah satu bank syariah terbesar yang membawa angin segar terhadap perekonomian Indonesia. Hal itu tentu menjadi nilai positif tersendiri bagi Bank Syariah Mandiri (BSM) untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat lebih luas lagi. Perkembangan kantor BSM dari tahun ketahun juga selalu mengalami peningkatan. Hingga tahun 2018, jumlah nasabah di BSM mencapai 13.921 dengan jumlah rekening mencapai 12.491.

Tabel 1.1

Data Perkembangan Jumlah Nasabah dan Rekening BSM KCP

Tulungagung

TAHUN	REKENING	NASABAH
2015	8.854	10.358
2016	10.071	11.245
2017	11.255	12.185
2018	12.491	13.921

Sumber: data nasabah Bank Syariah Mandiri tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2015-2018 jumlah nasabah Bank Syariah Mandiri terus mengalami kenaikan yaitu 10.358-13.921. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri memiliki kepercayaan yang kuat dari masyarakat terbukti dengan terus meningkatnya jumlah nasabah di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Selain itu, meningkatnya jumlah nasabah tiap tahun tidak lepas dari faktor Sumber Daya Manusia yang ada di Bank Syariah Mandiri, semakin meningkatnya jumlah nasabah mencerminkan pelayanan

dan kualitas skill dari karyawan BSM yang mumpuni sehingga nasabah merasa nyaman untuk melakukan transaksi di Bank Syariah Mandiri.

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan dengan target dan tujuan yang ingin dicapai oleh Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, yaitu keuntungan dan kesejahteraan masyarakat. Jika kinerja karyawan buruk, maka tujuan dan target tersebut tidak akan dicapai dengan mudah. Oleh karena itulah dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Berkaitan dengan itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

Karyawan harus diperlakukan dengan baik agar kinerja yang mereka hasilkan juga baik. Karena tanpa adanya karyawan, maka operasional perusahaan juga tidak akan berjalan dengan baik. Salah satu wujud kepedulian perusahaan kepada karyawan adalah dengan melaksanakan promosi jabatan. Promosi jabatan ini juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Promosi jabatan dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada jabatan tertentu, sesuai dengan tingkat produktivitas karyawan masing-masing.

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan adanya promosi jabatan, maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila produktivitas karyawan tinggi, maka akan berpengaruh pula pada produktivitas perusahaan. Dengan demikian, perusahaan akan mampu bersaing dalam dunia bisnis yang semakin ketat seperti sekarang ini. Dengan pengaruhnya meningkatkan kinerja karyawan, Bank Syariah Mandiri harus gencar melakukan promosi jabatan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan. Kemampuan atau *ability* merujuk ke suatu kapasitas

individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Maksud dari kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.⁴ Kemampuan manusia dapat berubah dan dapat ditingkatkan dengan latihan. Kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar, sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan akan mencerminkan kinerja yang maksimal dari karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga perusahaan juga akan diuntungkan. Oleh karena itu, Bank Syariah Mandiri harus memilih dengan selektif karyawan-karyawan yang akan direkrut dalam perusahaannya. Bank Syariah Mandiri juga harus membekali karyawan dengan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.⁵

⁴Sigit Soehardi, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: BPFE UST, 2003), hlm. 24.

⁵Riscy S. Ratulangi dan Agus Supandi Soegoto, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasjradi Tendean Manado)” dalam Jurnal EMBA vol. 4 September 2016, hlm.323.

Karyawan yang memiliki pengalaman bekerja yang lebih banyak akan mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin terjadi selama mereka bekerja. Berbeda dengan karyawan yang masih minim pengalaman, karyawan yang berpengalaman akan selalu siap untuk melakukan pekerjaan yang tidak terduga ataupun mendadak yang diberikan oleh atasan. Untuk memperoleh banyak pengalaman kerja, seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang baik dan sigap dalam bekerja. Dengan begitu, karyawan akan cepat dan tanggap dalam melakukan pekerjaannya.

Permasalahan kinerja karyawan merupakan hal yang sudah umum dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan adalah tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai apakah suatu perusahaan dalam hal ini adalah Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dapat memperlakukan karyawannya dengan baik, seberapa besar kepedulian Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung terhadap karyawan, dan seberapa nyaman karyawan bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan.

Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Promosi Jabatan, Kemampuan Karyawan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung”**.

B. Identifikasi masalah

Untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis hasil penelitian, maka variabel yang diteliti adalah Promosi Jabatan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga penelitian ini difokuskan pada seputar Promosi Jabatan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja yang didapatkan dari Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

1. Promosi Jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih

giat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

2. Kemampuan Karyawan akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi dalam pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.
3. Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan siap menghadapi pekerjaan yang tidak terduga yang mungkin akan dialami oleh karyawan sehingga pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.
4. Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh pemenuhan hak-hak karyawan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

C. Rumusan masalah

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
4. Apakah promosi jabatan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?

D. Tujuan penelitian

1. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

2. Untuk menguji pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan, kemampuan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

E. Kegunaan penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh promosi jabatan, kemampuan serta pengalamana kerja karyawan perbankan syariah.
 - b. Secara Praktis
 - 1) Untuk lembaga
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangsih pemikiran bagi Bank Syariah Mandiri untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kualitas kinerja karyawan khususnya di Bank Syariah Mandiri Tulungagung
 - 2) Untuk akademis
Untuk perbendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung dibidang kualitas SDM serta untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.
 - 3) Untuk peneliti selanjutnya
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut serta sebagai rujukan

atau referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji dalam bidang MSDM dengan variabel yang sama.