

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan. Karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Karena tanpa sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum sumber daya yang lain akan menganggur. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu komponen terpenting dalam sumber daya manusia yang turut andil besar dalam tercapainya tujuan perusahaan adalah karyawan.

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.¹ Sedangkan kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal. 12

tenaga dari seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dapat bewujud, dilihat, dan dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Salah satu perusahaan yang menghubungkan karyawan dengan konsumen secara langsung adalah perusahaan di bidang perbankan. Terdapat dua jenis perbankan yakni Bank Konvensional dan Bank Syariah. Bank syariah merupakan salah satu lembaga keuangan bank yang mempunyai peranan penting di dalam perekonomian masyarakat sebagai perantara lembaga keuangan. Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Dimana Bank Syariah merupakan Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah.²

Kualitas bank syariah menjadi faktor yang lebih dominan memotivasi masyarakat dalam memilih bank syariah. Semakin derasnya arus kompetisi antar bank maka peran karyawan yang berkualitas menjadi

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah Edisi.1 Cetakan.1*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 10

sangat strategis. Perusahaan yang mengabaikan kinerja akan semakin terpinggirkan. Tidak mungkin produk dan jasa yang bermutu (berdayasaing kuat) akan terjadi tanpa didukung oleh kinerja karyawan yang bermutu.

Sebagai sebuah perusahaan, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri juga sangat memperhatikan aspek kinerja karyawan. Kinerja karyawan perbankan syariah inilah yang selalu menjadi salah satu kunci keberhasilan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan gairah atau semangat kerja yang mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Dengan semangat yang tinggi mereka akan merasa bahwa mereka diikutsertakan dalam tujuan organisasi. Salah satu upaya untuk memberikan semangat kerja karyawan adalah dengan adanya pengawasan. Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.³

Beberapa pihak menganggap bahwa fungsi pengawasan tidak perlu, dilupakan dan disalah artikan. Namun, dalam organisasi modern dan perusahaan yang berstandar kompleks pengawasan dilakukan dengan cara yang lebih mudah lagi. Seperti pengawasan dari atasan yang fleksibel dan tidak terlalu ketat atau pengawasan yang dititik beratkan pada pemmasalahan yang kompleks saja.

³ M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal. 171

Selain semangat yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan juga diberi batasan dalam bentuk tata tertib yang harus di patuhi oleh setiap karyawan. Seperti menjaga rahasia data nasabah, menjaga rahasia gaji karyawan dan lain sebagainya. Apabila seorang karyawan terbukti melanggar tata tertib perusahaan atau membocorkan rahasia bank, maka karyawan akan dikenakan sanksi yang sesuai dan berlaku pada perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan untuk menjaga disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴ Dengan adanya hal ini karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja. Mengingat perusahaan perbankan adalah perusahaan yang dijalankan atas dasar kepercayaan nasabah dalam menjaga dan mengelola keuangan nasabah dengan cara karyawan menjaga kerahasiaan data nasabah.

Selain pengawasan dan disiplin kerja, budaya organisasi juga dapat dinilai dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.⁵ Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota

⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal. 334 - 335

⁵Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), hal. 4-5

organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Nilai-nilai serta perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan. Penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶ Suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Tabel 1.1
Data PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif lainnya (Dinyatakan dalam milyar rupiah)

No	Tahun	Total Ekuitas	Lab Bersih	Pembiayaan bermasalah bersih (NPF Net)
1.	2014	3.896	59	2.060
2.	2015	3.519	74	1.711
3.	2016	3.619	81	0.557
4.	2017	5.545	26	1.129

Sumber: Data Laporan Keuangan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk

Adanyan data diatas menyimpulkan bahwa total ekuitas, laba bersih dan pembiayaan bermasalah bersih mempunyai kenaikan atau perkembangan yang bagus ditahun 2014 sampai 2016, akan tetapi ditahun 2017 mengalami kemrosotan pada laba bersih dan pembiayaan

⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67

bermasalah. Dalam hal ini profitabilitas Bank Muamalat Indonesia secara garis besar mengalami kemunduran hal ini disebabkan oleh manajemen sumber daya manusia yang kurang prosuktif. Sehingga perlu adanya kajian ulang atau penelitian untuk memperbaiki penyebab penurunan kinerja sumber daya manusia sehingga juga mengalami penurunan produktivitas.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang mungkin muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Salah satu upaya untuk memberikan semangat kerja karyawan adalah dengan adanya pengawasan.
2. Dibutuhkan disiplin kerja karyawan untuk memenuhi tata tertib perusahaan.
3. Penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri?
2. Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri?
3. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri?
4. Apakah pengawasan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.

2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.
4. Untuk mengetahui pengawasan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan wawasan masyarakat tentang pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri dan juga dapat dijadikan sebagai acuan referensi dalam penyusunan penelitian berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk lembaga PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri dapat menjadi masukan yang mempermudah Bank

dalam penilaian kinerja karyawan yang berfaktor dari pengawasan, disiplin organisasi, dan budaya organisasi. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi penyempurna dalam penentuan kebijakan Bank dalam membuat peraturan terhadap karyawan.

- b. Untuk instansi IAIN Tulungagung penelitian ini sebagai tambahan sumbangsih pikiran dan tambahan wawasan keilmuan baik secara teoritik maupun secara praktek.
- c. Untuk peneliti sendiri penelitian ini digunakan sebagai tambahan wawasan pengetahuan dan untuk melihat kemampuan peneliti dalam menerapkan teori yang ada selama dibangku kuliah dengan keadaan lapangan yang terjadi saat ini.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa batasan yang dibuat agar terciptanya sebuah penelitian yang fokus dan terarah, maka penulis membatasi penelitian yang fokus dan terarah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya membatasi variabel pengawasan, disiplin kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.
2. Penelitian ini hanya dibatasi untuk karyawan PT Bank Muamalat Tbk Kantor Cabang Utama Kediri.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik.

G. Penegasan Istilah

1. Konseptual

- a. Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.⁷
- b. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.⁸
- c. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.⁹
- d. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰

2. Operasional

Menurut penjelasan konseptual yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diketahui yang dimaksud dengan Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Utama Kediri adalah sebuah penelitian yang menjelaskan tentang pengaruh faktor pengawasan,

⁷ M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ... , hal. 171

⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* , hal. 334 - 335

⁹Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, ... , hal. 4

¹⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ... , hal. 67

disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Kediri yang diamati dari masing-masing variabel dari hasil pengujian yang secara signifikan dari variabel yang tersedia.

H. Sistematika Pembahasan

Pada umumnya, penulisan penelitian terdiri dari lima bab yang disetiap bab terdapat sub-bab. Kelima bab tersebut saling berkesinambungan antara satu bab dengan bab yang lain. Berikut ini akan dijelaskan sistematika pembahasan penelitian:

Bagian awal terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang pembahasan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

BAB II : KAJIAN TEORI

Berisi tentang pembahasan teori, konsep dan anggapan dasar tentang teori dari variabel-variabel penelitian yang terdiri dari: kerangka

konseptual, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang pembahasan pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian, terdiri dari: hasil penelitian (berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) dan temuan penelitian.

BAB V : HASIL PEMBAHASAN

Bab yang memuat deskripsi dalam pembahasan hasil penelitian disertai dengan analisis berdasarkan teori yang mendukung penjelasan materi penulisan terkait.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

Yang terakhir adalah bagian penutup yang berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.