

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap negara. Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakangan ini. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi tahun 2016 disepakati di level 5,0%-5,1%. Pertumbuhan ekonomi tersebut menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, namun jika dibandingkan secara global pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun ini adalah yang terbaik ketiga di seluruh dunia. Pertumbuhan ekonomi di tahun 2017 diproyeksikan di level 5,3%, dengan inflasi pada level 4% di akhir tahun diungkapkan oleh Moch. Doddy Ariefianto selaku Direktur Grup Resiko Perekonomian dan Sistem Keuangan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), dalam diskusi Kafe BCA serial keempat di Menara BCA Jakarta.²

Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dari perbankan syariah. Perbankan syariah merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia karena perbankan syariah mampu menjaga kestabilan dalam krisis global yang melanda dunia. Secara umum industri perbankan syariah menunjukkan peran dan keberadaannya yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat

²Teks Informasi , “2017, Tahun Kebangkitan Ekonomi”
dalam <https://news.detik.com/advertorial-news-block/3383905/2017-tahun-kebangkitan-ekonomi>
di akses pada 6 Februari 2017

stabilitas perekonomian nasional. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri.

Berbagai prestasi dan kinerja yang terus meningkat pada Bank Umum Syariah (BUS) tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) didalamnya. Perbankan syariah harus fokus untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Tabel 1.1
Tabel Perkembangan Total Aset, Jaringan Kantor dan Tenaga Kerja Perbankan Syariah – SPS 2016 (in Billion IDR)

Indikator	2014	2015	2016	
	Des	Des	Jan	Ags
Bank Umum Syariah	-	-	-	-
-Total Aset	204.961	213.423	209.613	216.766
-Jumlah Bank	12	12	12	12
-Jumlah Kantor	2163	1990	1970	1776
KC	447	450	452 ^{r)}	451
KCP	1.511	1.340	1.320	1.149
KK	205	200	199	176
-Jumlah Tenaga Kerja	41.393	51.413	51.087	49.553
Unit Usaha Syariah	-	-	-	-
-Total Aset	67.383	82.839	77.827	88.521
-Jumlah Kantor UUS	320	311	312	328
KC	138	138	138	149
KCP	140	129	129	135
KK	42	44	45	44
-Jumlah Tenaga Kerja	4.425	4.403	4.355	4.776
Total Aset BUS dan UUS	272.343	296.262	287.440	305.287
Total Kantor BUS dan UUS	2.483	2.301	2.282	34
Total Tenaga Kerja BUS dan UUS	45.818	55.816	55.442	54.329
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	-	-	-	-
-Jumlah Bank	163	163	163	165
-Jumlah Kantor	439	446	449	436
-Jumlah Tenaga Kerja	4.704	5.102	5.058	4.584
Ket: r) angka-angka diperbaiki				

Sumber: Statistik Perbankan Syariah 2016, Agustus Volume 14 No. 09

Berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah terbitan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) per Januari hingga Agustus 2016 cenderung menurun. Pada

bulan Agustus jumlah karyawan Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah (UUS) sebesar 54.329 dan puncak peningkatan jumlah pegawai di tahun 2016 terjadi pada bulan Januari, jumlah pegawai bank umum syariah dan unit usaha syariah mencapai 55.442 orang.² Upaya peningkatan kuantitas sumber daya manusia (SDM) ini perlu dilakukan karena tidak hanya menunjang bisnis perseroan, melainkan mampu memberi sumbangan kepada industri perbankan syariah melalui kinerja dan pemberian jasa kepada masyarakat. Oleh karena itu, pertumbuhan industri perbankan syariah yang pesat harus diikuti dengan peningkatan dari kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia sehingga diperlukan pembinaan terus menerus terhadap sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Pada September 2016, pertumbuhan pembiayaan perbankan syariah Jawa Timur sekitar 5 persen, sementara pertumbuhan kredit perbankan secara total 6,9 persen. Pembiayaan perbankan syariah juga hanya sekitar 5,9 persen dari total kredit perbankan. Jika tren pertumbuhan pembiayaan perbankan syariah terus di bawah pertumbuhan kredit perbankan konvensional, pangsaanya bukannya bertambah, tetapi justru menurun. Namun, di tengah perlambatan kinerja perbankan syariah tersebut, masih ada kisah sukses salah satu bank syariah di Jawa Timur yang tetap mencatatkan peningkatan kinerja usaha yang luar biasa, jauh di atas pertumbuhan industri. Hal tersebut karena dukungan kualitas sumber daya insani (SDI) bank syariah yang mumpuni, kualitas pimpinan bank syariah yang paham layanan jasa bank syariah dengan latar

²Departemen Perizinan dan Informasi Perbankan. *Statistik Perbankan Syariah 2016, Agustus Volume 14 No. 09*,(Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia, 2016),hal.4.

belakang pengalaman di perbankan syariah yang kuat serta pendekatan yang islami dan bersahabat kepada nasabah dan calon nasabah.³

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambil keputusan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik buruknya organisasi termasuk di dalamnya perbankan syariah. Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam hal ini adalah perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, kinerja yang baik, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Dari berbagai uraian diatas, maka untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan yakni perbankan syariah, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban terhadap perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan.

³ <http://www.jawapos.com/read/2016/10/27/60361/bank-syariah-itu-mudah-dan-bersahabat>
tgl 3 Feb 2016 Pkl. 8.09

Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan serta mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari gaya kepemimpinan. Sehingga dapat dikatakan bahwa meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila pemimpin yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu membangkitkan semangat kerja karyawan, dikatakan demikian karena gaya kepemimpinan pada dasarnya sarana pendorong atau penggerak bagi sumber daya manusia serta sumber daya lainnya di dalam perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga perlu diperhatikan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Pemberian kompensasi merupakan hal yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kompensasi memberikan dampak positif antara karyawan dan perusahaan. Sebagaimana dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).⁴

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas juga semakin meningkat. Apabila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja juga perlu diperhatikan. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya

⁴Muhammad ibn Yazid Abu Abd Allah al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah*, (Dar al-Fikr, Beirut, t.th,)juz.2, hal.817

akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Pengukuran budaya kerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa akan datang. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja.

Sehubungan dengan hal itu, salah satu perbankan syariah yang mempertahankan kelangsungan hidupnya ditengah-tengah persaingan yang ketat ini adalah Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Indonesia ini sudah berkembang dan memiliki kantor cabang, maupun kantor cabang pembantu yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung terletak di Jalan Supriadi Tamanan Tulungagung merupakan salah satu dari kantor cabang pembantu yang ada di Jawa Timur. Seiring berjalannya waktu, jumlah dari karyawan dan anggota di Bank Muamalat Indonesia ini selalu bertambah. Bertambahnya karyawan tersebut tidak menjamin kinerja karyawan tersebut semakin baik. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

4. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, untuk memperkaya wawasan keilmuan dalam rangka pembentukan keahlian akademik di bidang perbankan syariah khususnya terkait gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh serta untuk menambah pengalaman dan wawasan baik dalam bidang penelitian pendidikan maupun penulisan karya ilmiah.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai sumber bahan kajian yang dapat di manfaatkan bagi penelitian dengan studi kasus sejenis khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan atau literatur yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari arti yang tidak diharapkan, maka perlu diuraikan terlebih dahulu tentang istilah dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

- a. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.⁵
- b. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.⁶
- c. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong.⁷
- d. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁸

⁵ Fandy Tjiptono, *Kepemimpinan*, (Malang: Bayu Media, 2006), hal.161.

⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.269

⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 127

⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua...*, hal.229.

2. Definisi Operasional

Definisi dari judul penelitian yang telah diambil peneliti dalam memilih variabel penelitian ini adalah pengaruh cara seseorang dalam memimpin, pemberian imbalan, dan budaya kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

F. Sistematika Pembahasan Skripsi

Skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian ini terdiri dari enam bab meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi mengenai alasan dan gambaran peneliti mengambil tema tersebut, serta menjadi acuan awal proses penelitian, di dalamnya diuraikan keterkaitan antara latar belakang berupa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Bab ini nantinya terdiri dari enam sub bab, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan

penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang merupakan pemikiran-pemikiran dari ahli yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai dasar asumsi yang digunakan serta arah pembahasan bab-bab selanjutnya. Dalam penelitian ini juga diuraikan penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam rangka mencapai hasil penelitian secara maksimal, yang memuat rancangan penelitian berisi pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukurannya, teknik analisis data untuk mendapatkan hasil penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang paparan mengenai gambaran umum objek penelitian yaitu Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Selain itu juga paparan data (temuan) penelitian yang disajikan dalam sebuah pernyataan-pernyataan dan hasil analisis data. Paparan tersebut diperoleh dari jawaban hasil kuesioner.

BAB V : PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang paparan mengenai deskripsi responden Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Menjelaskan temuan-temuan penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung yang telah dilakukan penelitian dengan mencocokkan dengan teori-teori dengan hasil penelitian, serta menjelaskan isi dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan yang penulis ajukan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

3. Bagian Akhir

Bagian ini memuat tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, daftar riwayat hidup.