BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting di dalam perekonomian suatu negara sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.[2]

Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam.[3] Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 dan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 dan perubahan undang-undang terbaru tentang perbankan syariah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008. Perbankan syariah menurut Undang-Undang Nomor 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 usaha. Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah bank yang menjalankan

---

[2] Ikatan Bankir Indonesia (IBI) dengan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan (LSPP), *Memahami Bisnis Bank: Modul Sertifikasi Tingkat 1 general Banking,* (Jakarta Pusat: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), hal. 6.

[3] Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah,* (Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2005), hal.1.

kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan syariah.

Bank syariah yang pertama didirikan pada tahun 1992 adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI). Perkembangannya agak terlambat bila dibandingkan dengan negara-negara muslim lainnya, perkembangan syariah di Indonesia akan terus berkembang. Bila pada periode tahun 1992-1998 hanya ada satu unit Bank Syariah, Pada tahun 2005, jumlah bank syariah di Indonesia telah bertambah menjadi 20 unit, yaitu 3 bank umum syariah dan 17 unit usaha syariah. Jumlah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) hingga akhir tahun 2004 bertambah menjadi 88 buah.[4]

Bank yang beroperasi dengan tata cara yang mengacu pada ketentuan-ketentuan Islam yaitu firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 275:

ٱلَّذِينَ يَأۡكُلُونَ ٱلرِّبَوٰاْ لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ ٱلَّذِى يَتَخَبَّطُهُ ٱلشَّيۡطَٰنُ مِنَ ٱلۡمَسِّۚ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمۡ قَالُوٓاْ إِنَّمَا ٱلۡبَيۡعُ مِثۡلُ ٱلرِّبَوٰاْۗ وَأَحَلَّ ٱللَّهُ ٱلۡبَيۡعَ وَحَرَّمَ ٱلرِّبَوٰاْۚ فَمَن جَآءَهُۥ مَوۡعِظَةٞ مِّن رَّبِّهِۦ فَٱنتَهَىٰ فَلَهُۥ مَا سَلَفَ وَأَمۡرُهُۥٓ إِلَى ٱللَّهِۖ وَمَنۡ عَادَ فَأُوْلَٰٓئِكَ أَصۡحَٰبُ ٱلنَّارِۖ هُمۡ فِيهَا خَٰلِدُونَ ٢٧٥

Artinya :
"Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah

[4] Adiwarman A. Karim, *Bank Islam : Analisis Fiqih dan Keuangan, Edisi keempa Cetakan ke-7,* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 25

diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang mengulangi (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya".[5]

Perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang baru. Perbankan syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur peredaran dan sektor moneter di tanah air. Industri perbankan syariah tiga dekade terakhir menunjukkan peran dan keberadaannya dalam sejarah perbankan dunia serta menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri.[6]

Pertumbuhan bank syariah di Indonesia mencapai 40 % setiap tahunnya. Tingginya angka pertumbuhan tersebut diikuti pula tingginya kebutuhan angkatan kerja. Persoalannya, tidak cukup banyak kepedulian terhadap mutu sumber daya manusia yang berprofesi di institusi perbankan syariah. Data statistik perbankan syariah juni 2015, berikut pertumbuhan jumlah karyawan di perbankan syariah dalam kurun waktu 2009-2015[7] :

---

[5] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 47

[6] Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 226

[7] www.bi.go.id/id/statistik/perbankan/syariah/default.aspx (Diakses pada hari senin tanggal 19 Febuari 2018, pukul 16.25 WIB)

Tabel 1.1

JUMLAH KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA

PERIODE TAHUN 2009-2015 (Dalam Orang)

Kelompok Bank	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Bank Umum Syariah	10.348	15.224	21.820	24.111	26.717	29.232	38.307
Bank Unit Syariah	2.296	1.868	2.067	3.108	11.511	14.811	4.414
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	2.779	3.172	3.773	4.826	4.826	4.894	4.808

Sumber : Statistik Perbankan Syariah Juni 2015, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pertumbuhan bank syariah diikuti oleh peningkatan jumlah karyawan di bank syariah. Tahun 2009 sampai tahun 2015 Bank Umum Syariah mengalami peningkatan setiap tahunnya. Bank Unit Syariah mengalami kenaikan dan penurunan pada tahun 2009 dan 2010 yaitu dari 2.296 orang menjadi 1.868 orang, tahun 2014 dan 2015 menurun kembali dari 14.81 orang menjadi 4.414 orang. Bank Pembiayan Rakyat Syariah juga mengalami kenaikan dan penurunan pada tahun 2014 dan 2015 yaitu 4.894 orang menjadi 4.808 orang.

Perkembangan jumlah karyawan di perbankan syariah membuktikan bahwa bisnis perbankan syariah mengalami peningkatan yang signifikan. Pelayanan bank syariah harus menjamin bahwa semua produk yang ditawarkan kepada konsumen harus berbasis syariah. Upaya

peningkatan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dilakukan karena tidak hanya menunjang bisnis perseroan, melainkan mampu memberi sumbangan kepada industri perbankan syariah melalui kinerja dan pemberian jasa kepada masyarakat. Pertumbuhan industri perbankan syariah yang pesat harus diikuti dengan peningkatan dari kuantitas maupun kualitas SDM sehingga diperlukan pembinaan terus menerus terhadap SDM yang terlibat di dalamnya.

Bank Tabungan Negara Syariah merupakan *strategic bussiness unit* (SBU) dari Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah atau merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) dari Bank Tabungan Negara. Tahun 2012 lalu, Bank Tabungan Negara syariah mendapatkan penghargaan (*award*) sebagai *"The best of Indonesia service to care champion 2012"* kategori Bank Syariah oleh *Marketeers* dan *MarkPlus Insight*. Bahwa pelayanan yang diberikan oleh Bank Tabungan Negara Syariah telah memiliki daya saing yang kuat dengan bank-bank syariah lain.

Bank Tabungan Negara Syariah yang berdiri sejak tahun 2005 merupakan lembaga bank yang paling muda jika dibandingkan dengan bank syariah lain seperti Bank Mandiri Syariah yang sudah berdiri sejak tahun 1999 dan Bank Muamalat Indonesia yang berdiri sejak tahun 1992. Bank Tabungan Negara Syariah mampu bersaing dengan lembaga perbankan yang lain. Jika dilihat dari lama berdirinya Bank Tabungan Negara Syariah merupakan perbankan syariah yang tergolong muda

namun Bank Tabungan Negara Syariah mampu bersaing dengan perbankan lain.[8]

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya perbankan syariah. Jika SDM lemah, menyebabkan perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, perekrutan, pengembangan sumber daya manusia, etos kerja produkif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.[9]

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi yang dipertimbangkan karyawan dalam etos

---

[8] http://www.btn.co.id/ (Diakses Padas Hari Rabu, Tanggal 20 Desember 2017 pukul 16.46 WIB)

[9] Euis Amalia dalam "Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia- http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1, diakses pada hari Kamis, 07 Desember 2017 pukul 16. 50 WIB

kerjanya yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan denga kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pemilihan yang adil, pengembangan sumber daya manusia yang bermutu dan kompensai yang merata sesuai dengan ukuran prestasi kereja karyawan.

Aktivitas dalam pengelolaan SDM salah satunya adalah rekrutmen. Rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.[10] Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi yang baru didirikan, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainya. Sehingga terdapat pekerjaan atau lowongan didalam organisasi. Lowongan itu harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar jangan sampai terjadi masa vakum atau perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Membuka lowongan kerja dengan segera mungkin haruslah dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.[11]

---

[10] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2009), hal. 105

[11] Sihotang. A, *Manajemen Sumber, Cetakan Pertama Daya Manusia*, (Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2007), hal. 27

Perusahaan untuk memilih karyawan perlu adanya serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan karyawan pada organisasi tertentu.[12] Dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam al-qur'an terdapat dalam surah Al-Qasas ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَـٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya:

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".[13]

Proses selanjutnya adalah pengembangan karyawan, Henry Simamora menjelaskan bahwa pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sukses posisi yang ditemui selama karirnya.[14] Pengembangan (*development*) memiliki arti yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai

---

[12] Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, edisi pertama,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal.133

[13] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 388

[14] Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Ibid.*, hal, 176.

manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.[15] Pengembangan karyawan merupakan kontributor kunci terhadap strategi bisnis yang didasarkan pada pengembangan modal intelektual, membantu mengembangkan talenta manajerial, dan memberi kesempatan pada karyawan memikul tanggung jawab atas karirnya sendiri.[16] Dasar hukum pengembangan sumber daya manusia dalam ayat al-qur'an terdapat surat Al-Alaq ayat 1-5 sebagai berikut:

ٱقْرَأْ بِٱسْمِ رَبِّكَ ٱلَّذِى خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ ٱلْإِنسَٰنَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾

ٱقْرَأْ وَرَبُّكَ ٱلْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ ٱلَّذِى عَلَّمَ بِٱلْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ ٱلْإِنسَٰنَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Artinya:
"Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptaka, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya".[17]

Pemberian kompensasi merupakan hal yang tepat untuk meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kompensasi memberikan dampak positif antara karyawan dan perusahaan. Terdapat dalam hadits yang diriwayatkan oleh HR. Ibnu Majjah Shahih:

---

[15] Anwar Prabu Mangku negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Ressdakarya Offset, 2005), hal. 80

[16] Kaswan, *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 2.

[17] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 597

أُعْطُوْ اْلاَجِيْرَاَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

(رواه ابن ماجه)

Artinya :

"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering".[18]

Kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. 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. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategi organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang profuktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolahan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidakdisiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.[19]

---

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

[19] Agiel Puji Damayanti, dkk, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, (Surakarta: Universitas

Etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak karyawan terhadap pihak perusahaan. Setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan. Dasar hukum etos kerja terdapat dalam ayat al-qur'an surat Al-Mujadilah Ayat 11 sebagai berikut :

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَـٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَـٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

Artinya :

"Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".[20]

Karyawan merupakan mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau organisasi, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[21] Sebagai manusia, karyawan memiliki hakekat sebagai makhluk individu yang saling membutuhkan dan saling memiliki ketergantungan satu

---

Sebelas Maret, 2013), dalam http://media.neliti.com ›publication , Diakses Tanggal 26 Febuari 2018, Pukul 11.34 WIB.

[20] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran*, *Tajwid*, *Terjemah*, *Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 543

[21] Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta, 2013), Hal. 28

dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial yang memerlukan kehidupan bersama dalam kebersamaan. Dasar hukum karyawan terdapat dalam ayat al-qur'an surat Al-Anfal ayat 27 sebagai berikut :

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لَا تَخُونُوا۟ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ وَتَخُونُوٓا۟ أَمَـٰنَـٰتِكُمْ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya :

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui".[22]

Penjelasan di atas, diharapkan dengan adanya faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerjanya akan berdampak pada perkembangan suatu organisasi atau perusahaan yang berkualitas kedepannya di Bank Tabungan Negara Syariah Jombang. Pengamatan awal di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi. bukti dari etos kerja yang tinggi dengan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan selama melakukan layanan terhadap nasabah yang dilakukan oleh pihak bank. Banyak dari karyawan yang masih *fresh graduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori pengembangan sumber daya manusia yang di peroleh .

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis faktor dikarenakan peneliti telah mengambil teori yang telah ada

[22] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 180

sebelumnya yang kemudian akan diterapkan pada objek yang akan diteliti oleh peneliti. Pentingnya sebuah penelitian untuk mengetahui faktor-faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja maka atas dasar latar belakang tersebut maka saya mengambil sebuah judul untuk penelitian saya dengan judul **"Faktor-faktor Perekrutan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi yang dipertimbangkan Karyawan Dalam Etos Kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang"**

B. Rumusan Masalah

a. Faktor perekrutan apa sajakah yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang ?

b. Faktor pengembangan sumber daya manusia apa sajakah yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang ?

c. Faktor kompensasi apa sajakah yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang ?

d. Faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi apa sajakah yang paling dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang ?

C. Tujuan Penelitian

a. Menganalisa faktor perekrutan yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang.

b. Menganalisa faktor pengembangan sumber daya manusia yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang.

c. Menganalisa faktor kompensasi yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang.

d. Menganalisa faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi yang paling dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Kegunaan Teoritis

   Menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah bagi peneliti selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia yang mengkaji etos kerja karyawan yang

dipertimbangkan dalam faktor-faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan.

b. Bagi Lembaga Perbankan Syariah

Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi di Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pembantu Syariah Jombang sehingga mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan etos kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

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

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademis sebagai referensi yang

dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

e. Bagi Perpustakaan IAIN Tulungagung

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi terutama bagi mahasiswa Jurusan Syariah Program Studi Perbankan Syariah.

E. Penegasan Istilah

Berikut uraian mengenai beberapa definisi yang terdapat dalam judul penelitian proposal skripsi ini guna untuk menghindari penafsiran yang tidak diharapkan. Definisi dalam penelitian ini diantaranya :

1. Definisi Konseptual

a. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber dimana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui antara lain departemen pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi sendiri.[23]

b. Pengembangan (development) memiliki arti yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial

[23] Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis, edisi–3*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), hal. 164

mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.[24]

c. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.[25]

d. Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi.[26]

e. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecendrungan diberikan secara tetap.[27]

f. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.[28]

g. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.[29]

---

[24] Anwar Prabu Mangkunegara,..... *Ibid.*, hal. 80

[25] Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2016), hal. 99

[26] Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Dee Publish: Yogyakarta, 2010), hal. 87

[27] Sanusi Hamid, *Manajemen sumber daya manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2014) hal 141

[28] Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional,* (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

[29] Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*. (Bandung : Sinar Ilmu, 1998), hal. 10

2. Definisi Operasional

a. Rekrutmen adalah proses mencari sejumlah orang sebagai calon tenaga kerja disuatu perusahaan dengan karakteristik yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.

b. Pengembangan merupakan suatu usaha atau rencana yang mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

c. Sumber daya manusia adalah seseorang yang mampu memberikan suatu usaha untuk pencapaian suatu perusahaan atau organisasi.

d. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan untuk memikul tanggung jawab agar pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya ini untuk mengembangkan perilaku organisasi yang ada dalam diri karyawan yang terkait tentang skill dan pengetahuannya.

e. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada karyawan berupa uang atau bukan uang.

f. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

g. Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji atau upah yang sudah ditetapkan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memahami gambaran yang lebih jelas penelitian ini maka secara garis besar penulis dapat menjelaskan tentang penilitan proposal menjadi beberapa tahap, yaitu:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

   Bab ini berisi latar belakang masalah,rumusan masalah,tujuan dan manfaat penulisan, penegasan istilah, serta sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

   Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan defenisi, kajian penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

   Bab ini menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN

   Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data.

5. BAB V PEMBAHASAN

   Bab ini berisi tentang analisis pembahasan dari rumusan masalah.

6. BAB V KESIMPULAN

   Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran.