

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Akibatnya perusahaan perlu meningkatkan prestasinya di segala bidang. Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia akan menjadi modal utama dalam menggerakkan roda perusahaan, baik dari segi perencanaan, pengadaan sumber daya dan pelaksanaan aktifitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusianya dengan serius agar SDM tersebut lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan Kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.<sup>1</sup> Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Optimal atau tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu beberapa diantaranya adalah kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat membutuhkan manajemen yang baik diantaranya adalah kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi dan lingkungan kerja. Fungsi kepemimpinan adalah untuk dapat menciptakan visi dan rasa komunitas, membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya, menginspirasi kepercayaan dan mengintegrasikan pandangan yang berlainan<sup>2</sup>. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan perusahaan tersebut. Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi atau perusahaan tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas didalamnya. Menurut Taryaman kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana

---

<sup>1</sup>Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenada Media Group: Jakarta) ; 2016, h. 172.

<sup>2</sup>,Harry Mulyadi, *Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman* (Bahana Manajemen Pendidikan : Vol 2 No 1) h. 95.

mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan<sup>3</sup>.

Kepemimpinan juga harus didasari sebagai sebuah proses dan perilaku agar orang lain mau bekerja dengan suka rela. Oleh karena itu seorang pemimpin juga harus mampu menyesuaikan diri dengan keadaan, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

Selain kepemimpinan, pelatihan juga merupakan salah satu hal yang penting dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Edison bahwa manfaat program pelatihan bagi perusahaan salah satunya adalah mampu mengoptimalkan tingkat produktifitas kerja, sehingga karyawan tersebut bisa menghasilkan output yang lebih baik.<sup>4</sup> Widodo mengatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya<sup>5</sup>. Program pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, Pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian.

Untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, manajemen harus melakukan analisis terhadap kebutuhan, tujuan, sasaran, dan isi serta prinsip pembelajaran terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidak sia-sia. Agar prinsip-prinsip pembelajaran memandu cara belajar, program harus

---

<sup>3</sup> Taryaman, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016, h, 7.

<sup>4</sup> Edison Imron dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2012

<sup>5</sup> Widodo Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Belajar), 2015, h, 82.

partisipatif, relevan, memungkinkan terjadinya transfer keahlian dan memberikan umpan balik tentang kemajuan peserta pelatihan.

Di samping kepemimpinan dan pelatihan, faktor penting juga yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>6</sup> Kompensasi merupakan suatu kewajiban dalam aktifitas perusahaan yang juga membutuhkan perhatian lebih. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan atas kontribusinya terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut. Hasibuan menyatakan pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.<sup>7</sup>

Dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus secara adil dan sesuai dengan perhitungan kinerja karyawan, karena pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk membantu menarik dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berbakat sehingga memotivasi mereka juga untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik.

Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai salah satu lembaga keuangan yang berlandaskan prinsip Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal di Indonesia. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga decade. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan juga menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI

---

<sup>6</sup> Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2017, h. 119.

<sup>7</sup> *Ibid*

Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing ditingkat global. Oleh karena itu untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan kerjasama semua pihak termasuk dengan memperhatikan kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi yang telah dijelaskan di atas.

Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang S Parman merupakan Bank Syariah Indonesia yang beralamat di Jl S. Parman No. 250 E/8. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan bank tersebut ditemukan adanya fakta bahwa kepemimpinan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang S Parman merupakan kepemimpinan yang demokratis. Fenomena yang terjadi pada Bank Syariah tersebut mengenai kepemimpinan ditemukan bahwa kepemimpinan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC. S Parman merupakan kepemimpinan yang demokratis. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara kepada pegawai bank yang mengatakan dalam kepemimpinannya, pemimpin selalu mengutamakan kebersamaan dan kekeluargaan diantara pemimpin dan pegawainya. Pemimpin juga berpartisipasi dan terlibat dalam beberapa kegiatan. Namun walaupun demikian kedisiplinan juga ditegaskan dalam kepemimpinannya, sehingga karyawan lebih menghargai waktu.

Disamping itu dalam melaksanakan pelatihan pihak Bank belum dilakukan secara maksimal hal ini didasarkan pada wawancara kepada pegawai Bank yang menyatakan pelatihan yang mereka lakukan bukan termasuk pelatihan rutin, namun hanya melakukan kegiatan pelatihan pada saat bank membutuhkannya. Selain itu juga dikatakan sarana dan fasilitas pelatihan masih kurang memadai.

Dalam hal kompensasi, pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya, tingkat bayaran yang diberikan masih terbilang rendah.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan permasalahan diatas dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc.S Parman”**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Pelatihan yang dilakukan masih kurang efektif karena bukan termasuk pelatihan rutin
2. Materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan
3. Pemberian bonus masih tidak adil karena dianggap tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab
4. Tidak ada insentif yang diberikan pihak bank pada karyawan berprestasi
5. Gaji lembur yang diberi tidak sesuai dengan kesepakatan
6. Pemimpin kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang berprestasi

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, dapat ditarik suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KC. S Parman?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KC. S Parman?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KC. S Parman?
4. Apakah kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KC. S Parman

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KC. S Parman
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KC. S Parman
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KC. S Parman
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KC. S Parman

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, maka penulis mengharapkan manfaat penelitian sebagai berikut :

##### **1. Bagi Peneliti**

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

##### **2. Bagi PT Bank Syari'ah Indonesia**

Diharapkan dapat memperhatikan kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan

##### **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Agar mempermudah pembaca serta mendapatkan gambaran umum dari penelitian ini, penulis akan membagi pembahasan menjadi lima bab, dimana setiap sub-sub bab masing-masing yaitu:

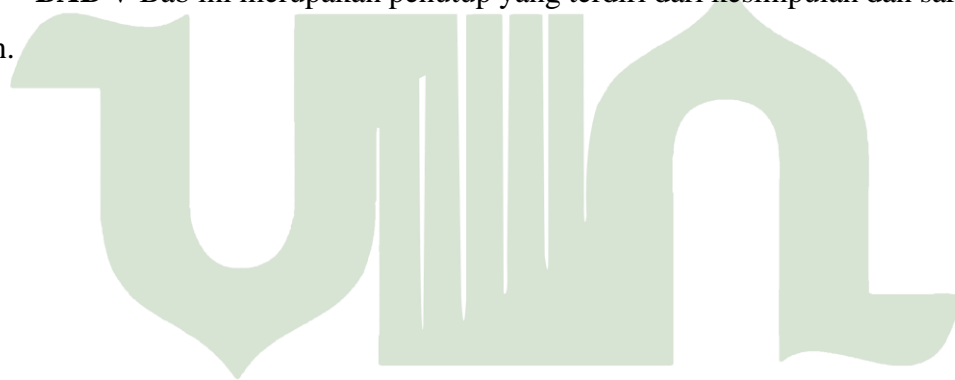
**BAB I** Bab ini merupakan pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Istilah, dan Sistematika Penulisan.

**BAB II** Bab ini merupakan pembahasan tentang Bank Syari'ah, Perbedaan Bank Syari'ah dan Bank Konvensional, Kepemimpinan Motivasi, Pelatihan Islami, Kompensasi Syari'ah, Kinerja Karyawan, Kajian Terdahulu, Kerangka Teoritis Pemikiran, dan Hipotesis.

**BAB III** Bab ini merupakan metode penelitian yang terdiri dari Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, dan Teknik Analisa Data

**BAB IV** Bab ini merupakan temuan penelitian yang terdiri dari Gambaran Umum Bank Syari'ah Indonesia, Hasil Penelitian, dan Interpretasi Hasil Penelitian.

**BAB V** Bab ini merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN