

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.² Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan dapat diusahakan melalui etos kerja dari pada karyawan.

Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut

¹Rosidah, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur*, jurnal, Universitas Airlangga Surabaya, 2005

²Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: STAIN Press), 2008, hal. 142

efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.³

Budaya organisasi perusahaan merupakan unsur yang tidak luput dari perhatian pimpinan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan, karena dari studi awal yang dilakukan diperoleh informasi bahwa pimpinan bank sangat memperhatikan aspek tersebut, kesadaran terhadap pentingnya membangun budaya organisasi yang harmonis dan ukhwhah islamiah dalam perusahaan sangat mendukung bagi tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. hal ini mendorong pimpinan bank syariah Mandiri cabang Aksara medan dalam melakukan kegiatan pemberdayaan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tercapai.

Salah satu hal yang dilakukan adalah memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (training) baik ditingkat lokal, regional, maupun nasional. kegiatan tersebut dilakukan dengan harapan agar semua karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam mendukung suksesnya pencapaian target atau sasaran yang diinginkan oleh perusahaan dan dapat mendukungnya pencapaian visi dan misi perusahaan.

Sebagaimana pula karyawan yang mendapat tanggung jawab yang berbudaya organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari agar kerjasama terjalin dan menjalankan disiplin kerja, Upah kerja, Motivasi kerja di tempat mereka dalam menjalankan aktivitas kerja maka akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja mereka. disiplin kerja memiliki pengertian yaitu suatu karakter atau sikap yang mendorong, menggerakkan seseorang atau kebiasaan manusia untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan untuk mencapai tujuan. terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadap pekerjaan.

³ Sutisna Entis , *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Cv. Pratama Jaya Ciamis,2012). . Bandung: e-lib Unikom hal. 47

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁴Banyak hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para karyawannya, di antaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka.

Setelah karyawan mendapat motivasi yang tinggi, semangat kerjanya pun semakin tinggi pula sehingga bisa mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan pun mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan sehingga karyawan pun akan mendapatkan kepuasan atas apa yang telah dicapainya dari hasil pekerjaannya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu bersikap atau menindak untuk menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dari para anggota organisasi terhadap berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Upah merupakan sebagian harga atau imbalan jasa dari tenaga atau pekerjaan yang dibayarkan atas jasa dalam produksi, Sedangkan menurut undang-undang ketenaga kerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja. Menurut peraturan pemerintah no 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha atau majikan

⁴Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 141

kepada tenaga kerja atau pekerja. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar akan menerima dua imbalan yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat. Ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik*”.⁵

Dan terdapat juga dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*⁶

Dan terdapat dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat: 97

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَطْيَبَ حَيَاةٍ فَلَنَحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَتَقَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مِّنْ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya:” *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*”⁷

⁵ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002)

⁶ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002)

⁷ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, Edisi Tahun 2002,(Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002)

Bank syariah merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam.⁸ Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah lembaga keuangan yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu tempat menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan memberikan jasa lainnya. Dan memiliki tekad untuk menumbuhkan jutaan rakyat sehingga memiliki kehidupan yang lebih baik. BSM Syariah senantiasa mengajak dan melibatkan seluruh *stakeholders* untuk bersama-sama memberikan kemudahan akses masyarakat dalam menggunakan atau memanfaatkan produk dan layanan jasa bank.⁹

Isu yang terdapat di bank Bank Syariah Mandiri di antaranya bahwa karyawan bank sudah melakukan penerapan pendidikan minimal diploma dan maksimal sarjana atau dengan pendidikan religius serta mutu yang relevan, dan apakah para karyawan selalu melakukan budaya dan mengucapkan sapa salam (*basmallah*) ketika masuk kantor bertemu sesama karyawan atau nasabah melakukan meeting setiap harinya (pagi hari) ketika mulai pekerjaan dan melakukan penerapan budaya organisasi yang Islami, dan sistem penggajiannya (*upah*) sudah sesuai dengan *grade* (tingkatan), apakah motivasi kerja para karyawan sudah sesuai dengan kenyataan kinerja karyawan dilapangan, apakah kinerja kerja karyawan sudah benar-benar sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan bank BSM.

Keberhasilan BSM Cabang Aksara Medan tidak terlepas dari keberadaan sumber daya Insani (SDI) yang ada di dalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya Insani terus

⁸Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 25

⁹ Muhammad Husen Nadrattuzaman, *Perbankan Syariah* (Jakarta : Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah Publisng 2008) hal. 12

berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target BSM.¹⁰

Sedangkan kondisi persaingan dalam pasar industri perbankan syariah di Medan menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena setelah berdirinya BSM, banyak juga didirikan bank-bank syariah lainnya sebagai pesaing BSM. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh BSM Cabang Aksara Medan dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan syariah di Medan, maka BSM Cabang Aksara Medan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹¹

Maka berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian tentang **Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah** menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini, *grand theory* dari kinerja karyawan memiliki beberapa indikator di antaranya individu yang dibatasi oleh Pendidikan, lembaga yang dibatasi oleh Budaya organisasi dan upah kerja dan psikologis yang dibatasi oleh motivasi kerja. Indikator-indikator inilah yang memberikan konsekuensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan ditinjau dari manajemen syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah : "Apakah variabel Pendidikan, Budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan ditinjau dari Manajemen Syariah"?

¹⁰ *Ibid*, hal. 13

¹¹ Hasil Wawancara Langsung dengan Ibu Dini Fitria: *Finansial Advisor* dan Bapak Fahrizal : *Staff Administrasi* Bank BSM Cabang Aksara Medan. Tanggal, 16 Februari 2016, Bahwa pencapaian Target telah berhasil dilakukan.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan yang terdiri dari variabel Pendidikan, Budaya Organisasi, Upah kerja, dan Motivasi kerja pada Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan ditinjau dari Manajemen Syariah, tujuannya adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaiamanakah kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara medan ditinjau dari manajemen syariah.
2. Untuk mengetahui apakah pendidikan memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Aksara medan.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Aksara medan.
4. Untuk menegetahui apakah Upah kerja memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Aksara medan.
5. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Aksara medan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

a. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk sumber daya manusia yang terlibat dalam manajemen perbankan atau lembaga keuangan non-bank atau perusahaan-perusahaan, dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan di ditinjau dari manajemen Syariah.

b. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapatdigunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

c. Bagi pihak bank

Sebagai bahan masukan dalam upaya merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna dalam meningkatkan dan

mengembangkan kinerja karyawan serta menjadi bahan masukan bagi Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan dalam menyusun strategi bagi karyawan dalam meningkatkan target dalam kinerja

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, masing-masing bab memiliki keterkaitan dengan bab lainnya :

Bab I : Pendahuluan. Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Teori Dalam bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang menjelaskan tentang kinerja karyawan yang terdiri dari Pendidikan, Budaya organisasi, Upah kerja, motivasi kerja manajemen syari'ah. Dan Hasil penelitian yang relevan.

Bab III : Metode Penelitian. Dalam bab ini akan menjelaskan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, fokus penelitian, tehnik pengumpulan data, tehnik analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan. Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan, deskripsi hasil penelitian meliputi variabel-variabel Pendidikan, Budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan ditinjau dari manajemen syariah.

Bab V : Penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.