

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Rivai & Arifin, 2010:31). Bank Syariah beroperasi tidak dengan menggunakan system bunga, melainkan dengan system bagi hasil dan penentuan biayanya sesuai dengan syari'ah islam.(Endi & untung, 2005:21)

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius dimulai dikembangkan pada tahun 1998. Dengan diberlakukannya Undang-undang No.10 tahun 1998 dan Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan syariah, maka perkembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhan secara lebih cepat. (Peraturan Bank Indonesia, 2006)

Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga 30% membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu perusahaan, semakin cepat pertumbuhan suatu lembaga keuangan baik bank dan non bank maka akan semakin banyak permintaan sumber daya manusia yang profesional.

Pertumbuhan Bank Syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak lepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat

tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan terhadap tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Amaliyah 2008).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja. Salah satu cara meningkatkan kompetensi dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tanpa ada tekanan. (Larasati,2014)

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Proses pengembangan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Karena sejatinya, upaya tersebut merupakan suatu kondisi yang harus ada dan terjadi disuatu organisasi, termasuk dalam pengembangan SDM yang ada dilemabaga perbankan syariah Indonesia (Subandi,2012).

Bank BTN Syariah berkembang biak untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank BTN Syaria akan terus mewujudkan visi menjadi "*The Best Islamic Banking and 10 Bank Indonesia with Strong Regional Presence*"(Profil Bank BTN Syariah). Salah satu upaya yang dilakukan oleh Bank BTN Syariah adalah meningkatkan dan mempertahankan

kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor pendukung untuk menjadi Bank BTN Syariah yang lebih baik.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dilihat dari asal katanya kinerja itu adalah terjemahan dari "*performance*" yang berarti hasil kerja atau prestasi. Namun dalam pengertian sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung. Dalam pengertian yang simple kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Ambar dan rosidah,2003:223)

Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Ambar dan rosidah,2003:223). Menurut Ma'ruf Abdullah ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya diantaranya adalah kedisiplinan, kompensasi, kompetensi, pemberdayaan, dan penghargaan.(Ma'ruf Abdullah,2003:338)

Kedisiplinan adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin kerja sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kebutuhan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. (Ma'ruf Abdullah, 2003)

Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi persentasi yang

buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pemimpin, melanggar aturan dan kebijakan keselamatan kerja, pembangkang perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.(Gibson,1996)

Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi para karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan saja tetapi pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Pemberian kompensasi sangat penting karena untuk menumbuhkan semangat karyawan dalam kinerjanya, sedangkan jika tidak diberi kompensasi maka karyawan akan malas dalam bekerja.(Handoko,2012:121)

Kompensasi merupakan salah satu variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Dengan terakomondasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mendorong motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien. Istilah kompensasi sendiri diartikan sebagai bentuk *return financial*, jasa-jasa yang terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dalam berorganisasi (Sri Budi

cantika,2005). Dalam hal ini kompensasi sebagai salah satu *reward* yang berkaitan dengan keuangan seperti : promosi dan bonus.

Secara sederhana, kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan. Suatu kompensasi dapat berupa finansial ataupun non finansial. Pada umumnya, istilah kompensasi itu dipakai dalam pengertian proses pengadministrasian gaji dan upah. Suatu kompensasi dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja atau memotivasi karyawan. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Program-program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. (Yusuf Burhanuddin,2015:39)

Islam mengakui adanya perbedaan kompensasi diantara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, sebagaimana yang dikemukakan dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظَلَّمُونَ

Artinya:”Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang tiada merugi” (QS. Al-Ahqaf [46]: 19). (penafsir al-Qur'an,2005:882)

Makna dari ayat diatas adlah masing-masing orang muslim dan kafir, akan mendapatkan kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikitpun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditetapkan untuknya.

Di sisi lainnya, Al-Qur'an tidak membedakan perempuan dengan laki-laki dalam tataran posisi yang sama untuk masalah kerja, dan juga untuk masalah kompensasi yang akan mereka terima, sebagaimana yang terungkap dalam Al-Qur'an, surat Ali Imran [3] ayat 195:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ ۗ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ تَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ
الْوَابِ

Artinya: Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonan mereka (dengan berfirman): “Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiaikan amal orang-orang yang beramal diantara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagai kamu adalah turunan dari sebagian yang lain...”(QS.Ali Imran[3]: 195). (penafsir al-Qur'an,2005:75)

Makna ayat di atas adalah bahwa orang-orang yang beriman yang berakal memohon apa yang dikemukakan di depan, maka permohonan itu dikabulkan oleh Rabb mereka. Hal itu disambung dengan menggunakan (fa') *fa' ta'qib* (menggabungkan dengan yang sebelumnya). Sebagaimana yang difirmankan-nya yang artinya “Dan apabila hamba-hamba-ku bertanya kepadamu tentang aku, maka (jawablah) sesungguhnya Aku dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-ku Maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah)-ku dan beriman kepada-Ku, agar selalu berada dalam kebenaran.” (QS. Al-Baqarah:186).

Islam juga menganjurkan kepada para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konsisten dan professional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak professional. (Ika Yunia & Abdul Kadir,2014:277)

Bank BTN Syariah merupakan salah satu badan keuangan yang cukup bagus dalam perkembangannya, demi meningkatkan kualitas dan kuantitas bank itu sendiri maka Sumber Daya Manusia yang menjadi poin penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja dan kualitas pelayan, maka perlu diberikan sebuah penunjang bagi karyawan demi meningkatkan kinerja, yaitu dengan memberikan sebuah kompensasi agar peforma dan kinerja tetap bagus dan lebih bagus lagi. Tidak lepas kedisiplinan pun tetap ditingkatkan bagi karyawan, agar saat kompensasi diberikan disiplin kerja mereka tetap mereka terapkan dalam bekerja sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait apakah ada pengaruh disiplin dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Untuk mengarahkan dan mempermudah penelitian, maka penulis membuat

Rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin ?
3. Apakah disiplin dan kompensasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kantor Cabang Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin dan kompensasi kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

D. Signifikasi Penelitian

Adapun signifikasi penulisan di sini adalah :

1. Bagi penulis supaya mengkaji lebih dalam tentang bagaimana pengaruh disiplin dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, apakah disiplin dan kompensasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan khususnya Bank BTN Syariah Kantor Cabang, Unit, dan juga Kantor Cabang Pembantu. Dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan sebagai implementasi teori yang didapat di bangku kuliah dengan realita yang ada serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam peningkatan kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Bagi perusahaan dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Apakah disiplin dan kompensasi kerja sangat diperlukan guna memenuhi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi jurusan dan perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin, sebagai bahan informasi dan literatur yang diperlukan seluruh mahasiswa dan pembaca pada penelitian selanjutnya.

E. Definisi Opeasional

Untuk menghindari penafsiran yang keliru dalam memahami pengertian yang dimaksud dalam penelitian ini. Maka penulis mengemukakan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan Malayu,2002:193).
2. Kompensasi merupakan imbalan finansial dan non finansial serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Rivai,2005:37).
3. Kinerja adalah suatu yang ingin dicapai. Kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan (Hasibuan Malayu,2002:143). Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini ialah hasil kerja karyawan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang digunakan.
4. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan,2002). Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

F. Kajian Pustaka

dalam penelitian ini kajian pustaka sangat diperlukan untuk menghindari penelitian yang sama dengan penelitian sebelumnya yang akan diteliti. Oleh karena itu penulis melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan disiplin dan kompensasi kerja terhadap kinerja. Namun demikian, ditemukan substansi yang berbeda dengan persoalan yang penulis angkat, penelitian yang dimaksud yaitu:

1. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan” oleh saudara Ilham H.M.S (1301160370). Yang diteliti juga meliputi tentang kinerja pada suatu lembaga keuangan, pada penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian ini membahas tentang “pengaruh disiplin dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Sedangkan persamaannya membahas tentang kinerja dan menggunakan metode kuantitatif.
2. “Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Barito Kuala” oleh saudari Mutiara Khan (1301150161). Masalah yang diteliti saudari Mutiara Khan adalah tentang kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja. Jelas berbeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian ini berbeda pada masalah yang diteliti. Sedangkan persamaan terletak pada pembahasan tentang kompensasi dan metode penelitian menggunakan kuantitatif. Meskipun demikian penulis dapat menjadikan contoh analisis sebagai bahan kajian pustaka pada penelitian yang penulis teliti.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mencari laporan penelitian ini perlu adanya sistematika penulisan. Tugas akhir ini terbagi menjadi lima bab yang tersusun secara sistematis, tiap-tiap bab memuat tentang pembahasan yang berbeda-beda, tetapi merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan, secara sistematika penulisan tugas akhir ini berisikan lima bab adalah sebagai berikut:

Bab pertama yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, telaah pustaka, dan sistematika penulisan. semua disusun sesuai teori serta permasalahan yang ada, dan data yang didapatkan sesuai dengan data yang ada dilapangan.

Bab kedua yaitu berisikan tentang ladsan teori, pada bab ini dijabarkan masalah-masalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari peneliti sebelumnya.

Bab ketiga yaitu metode penelitian merupakan metode yang digunakan untuk menggali data yang diperlukan yang terdiri dari jenis, sifat, dan lokasi penelitian subjek dan objek penelitian data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan serta prosedur penelitian.

Bab keempat yaitu merupakan bab yang berisikan laporan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab kelima adalah bab terakhir, pada bab ini penulis memberikan kesimpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya, selanjutnya akan di kemukakan beberapa saran yang dirasa perlu.

