

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, melainkan faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula (Ravianto, 1986)

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Rivai, 2009).

Kendala dibidang sumber daya manusia dalam pengembangan perbankan syariah disebabkan karena sistem ini masih belum lama dikembangkan. Di samping itu, lembaga-lembaga akademik dan pelatihan dibidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman dibidang perbankan syariah, baik dari sisi bank pelaksana maupun dari bank sentral (pengawas dan peneliti bank), masih sangat sedikit. Pengembangan sumber daya manusia dibidang perbankan syariah sangat perlu karena keberhasilan pengembangan bank syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat

pengetahuan serta keterampilan pengelola bank. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas dibidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten (Antonio, 2001).

Perusahaan pasti memiliki banyak patokan dalam menentukan karakteristik yang dibutuhkan oleh SDM nya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan standart untuk memilih SDM dengan baik. Kepribadian, gaya hidup, dan kompensasi diantaranya.

Kurangnya loyalitas dan menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya hidup karyawan yang berlebihan dan tidak dapat dikontrol. Ketika karyawan memiliki kebiasaan nongkrong di cafe, belanja online, jalan-jalan di Mal, dengan gaji yang cukup tinggi, maka standart tuntutan mereka juga semakin tinggi (Florence, 2011).

Beda lagi dengan seseorang yang sudah terbiasa dididik bekerja sejak kecil karena tuntutan gaji orang tua yang paspasan, mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan cenderung tidak menghambur-hamburkan uang. Biasanya mereka apabila bosan atau sedang butuh hiburan, mereka cenderung menghabiskan waktu dengan keluarga, teman-teman dengan nongkrong dipingir jalan, membuat karya, berdagang, *part time*, dan hal-hal lainnya yang menghasilkan uang dengan bekerja keras.

Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pola konsumsi hal ini didasarkan pada kondisi yang terjadi, bahwa konsumsi tergantung pada persepsi masyarakat terhadap pendapatan permanen (pendapatan masyarakat dalam hidupnya). Artinya perlu adanya upaya yang dilakukan peningkatan dalam kesadaran terhadap kondisi pendapatan terutama yang tidak memiliki kerja atau mempunyai pekerjaan tapi dengan penghasilan yang tidak memuaskan, sedangkan kebutuhan yang tinggi dalam kehidupan sehari-hari akibat gaya hidup yang tergolong tinggi.

Pada dasarnya kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Hal itulah yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya, karena kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, tingkat kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak buruk pada penurunan pendapatan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk, rendahnya pengawasan, hubungan antar rekan karyawan yang kurang baik, atau kurangnya motivasi disebabkan situasi kerja yang tidak menyenangkan. Dalam kasus seorang karyawan yang memiliki sikap jelek serta tingkat keterampilan yang rendah, kasus pertama mungkin membutuhkan biaya yang besar untuk menyeleksi dan memperbaiki keterampilan

maupun sikap, sehingga karyawan tersebut lebih baik dipindahkan atau diberhentikan (Taufiq, 1983).

Gaya hidup merupakan kebiasaan, pola atau siklus keseharian seseorang. Indikator gaya hidup ini beberapa diantaranya adalah kegiatan, minat, dan opini. Dimana gaya hidup ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mengubah pandangan seorang pekerja. Ada yang mengutamakan kenyamanan, ada yang mengutamakan gaji yang tinggi, dan ada juga yang mengutamakan lingkungan kerja.

Gaya hidup merupakan pola dimana seseorang bergantung dengan selera apalagi dengan hadirnya pusat-pusat perbelanjaan yang membuat seseorang mengikuti trend yang membeli sesuatu dengan mengikuti keinginan mereka misalnya dalam pembelian sepatu, minggu lalu dia membeli sepatu baru, namun karena muncul lagi produk yang terbaru dan lebih trend maka ia membelinya demi mengikuti gaya hidup

Gaya hidup masyarakat Indonesia sekarang ini mulai mengikuti gaya hidup negara maju. Dengan demikian masyarakat harus dapat memfilter agar tidak terpengaruh melewati batas sebagai masyarakat yang memiliki nilai-nilai agama.

Menurut Kotler, gaya hidup adalah pola hidup seseorang di dunia yang di ekspresikan dalam aktifitas, minat dan opininya sehingga menggambarkan keseluruhan diri seseorang yang berinteraksi dengan lingkungannya. Gaya hidup mencakup sesuatu yang lebih dari sekedar kelas sosial atau kepribadian seseorang, gaya hidup menampilkan pola beraksi dan berinteraksi seseorang secara

keseluruhan di dunia. Orang berasal dari sub budaya, kelas sosial dan pekerjaan yang sama mungkin mempunyai gaya hidup yang jauh berbeda karena gaya hidup adalah pola kehidupan seseorang yang diwujudkan dalam psikografinya (Keller, 2009)

Seiring dengan perkembangan zaman kebutuhan hidup dan gaya hidup manusia juga meningkat. Konsumsi makanan dan harus mengikuti trend yang sekarang ini merupakan salah satu kenapa seorang karyawan tidak bias menyimpan bahkan menginvestasikan uang atau gaji besar yang mereka. Bahkan banyak dari kaaryawan dengan gaji yang cukup besar di sebuah perusahaan tidak cukup dengan gaji yang mereka dapat, sampai yang ada melakukan pinjaman dan terlilit hutang untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup. Salah satu faktor pemenuhan kebutuhan hidup yang berdasar pada faktor kebiasaan atau gaya hidup. Pendapatan merupakan hal yang sangat penting dalam perekonomian sebagai alat untuk meningkatkan taraf hidup.

Terkait dengan gaya hidup manusia yang berlebihan ada di dalam Q.S Al-A'raf ayat 31 yang isi nya sebagai berikut:

تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ ۚ وَلَا تَكُلُوا أَمْشِرًا وَأَشْرَبُوا وَمَسْجِدًا كُلِّ عِنْدَ رَبِّكُمْ خُدُوا لِيَبْنِيَ عَادَمَ

*Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) mesjid, makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan ( Q.S.Al-A'raf Ayat 31)*

Pendapatan dapat didefinisikan sebagai jumlah penerimaan yang dinilai dengan uang sebagai hasil seseorang dalam suatu periode.

Sedemikian pentingnya karyawan bagi perusahaan atau menuntut perusahaan untuk memberikan motivasi dan gaji yang besar sesuai kepada karyawannya agar kinerjanya sesuai dengan yang apa diharapkan sebelumnya. Selain itu juga dengan meningkatnya pendapat akan memberikan dampak pada hasil kerja dan gaya hidup yang dicapai atas tugas-tugas dari perusahaan. Seringkali kinerja karyawan tidak menunjukkan performa yang baik karena permasalahan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Karena dengan gaji yang tinggi di sebuah perusahaan sering kali lupa diri, dengan gaya hidup yang berlebihan seperti nongkrong setiap malam di tempat yang mahal, beli barang-barang dengan merek yang berkualitas Internasional, padahal dengan gaya hidup yang seperti itu akan mengganggu kinerjanya di sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis sangat tertarik menjelaskan bahwa meningkatnya pendapatan berhubungan dengan gaya hidup dan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“PENGARUH TINGKAT PENDAPATAN DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA ( KASUS BSI KCP AMUNTAI )”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan secara simultan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendapatan dan gaya hidup secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendapatan dan gaya hidup secara simultan terhadap kinerja karyawan bank Syariah Indonesia

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan hasil uji hipotesis seberapa besar pengaruh tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan informasi dan pengembangan informasi di bidang perbankan khususnya di perbankan Syariah.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi penulis: Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat karena penulis mampu mengaplikasikan teori-teori maupun praktek yang selama ini telah penulis dapatkan dengan menempuh studi di bangku kuliah. Penelitian ini juga langka awal penulis dalam menerapkan dan

melatih berpikir secara ilmiah sehingga memperluas pengetahuan dan apabila kedepannya penulis menghadapi persoalan terutama yang berhubungan dengan pengaruh tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan bank Syariah Indonesia, maka penulis mampu menyelesaikannya dengan baik.

- b. Bagi bank Syariah: hasil penelitian dapat memberi masukan bagi manajemen mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi gaya hidup terhadap kinerja karyawan di bank Syariah Indonesia sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengambilan gaya hidup di bank Syariah Indonesia.
- c. Bagi pembaca: penelitian dapat menambah wawasan serta memberikan informasi yang telah penulis dapat secara langsung di lapangan mengenai pengaruh tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan di bank Syariah Indonesia. Dan penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama dengan menambah atau menggunakan variable yang berbeda.

#### **E. Definisi Operasional**

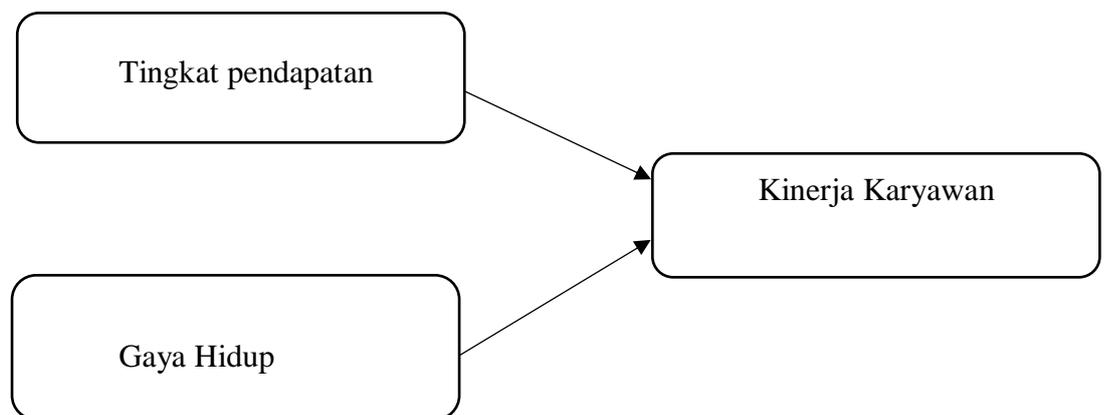
Untuk memberikan pemahaman yang jelas dari penelitian ini, perlu dijelaskan beberapa definisi operasional berikut :

1. Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan beban kerja. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Kinerja karyawan yang dimaksud adalah kinerja karyawan bsi kcp amuntai

2. Tingkat pendapatan Pengaruh tingkat pendapatan terhadap tingkat konsumsi mempunyai hubungan yang erat, sebagaimana yang dikatakan pendapatan dan kekayaan merupakan faktor penentu utama dalam konsumsi. mengatakan bahwa penghasilan seseorang merupakan faktor utama yang menentukan pola konsumsi. dalam menyusun pola konsumsi, pada umumnya seseorang akan mendahulukan kebutuhan pokok, sedangkan kebutuhan sekunder akan dipenuhi saat tingkat pendapatan meningkat. Tingkat pendapatan yang dimaksud adalah tingkat pendapat karyawan bsi kcp amuntai
3. Gaya hidup adalah pola hidup seseorang di dunia yang di ekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opininya. , gaya hidup adalah menunjukkan bagaimana membelanjakan uangnya, dan bagaimana mengalokasikan waktu. Konsep gaya hidup yang di pakai dalam penelitian ini adalah cara seseorang menampilkan identitas dirinya lewat penggunaan waktu, uang dan barang. Untuk dapat mencapai sesuatu gaya hidup yang diinginkan, biasanya seseorang harus pula mengeluarkan biaya lebih atau ekstra. Gaya hidup yang di maksud adalah gaya hidup karyawan bsi kcp amuntai

## F. Kerangka Pemikiran



## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang digunakan penulis dalam penelitian yang masih harus diuji terlebih dahulu kebenarannya. Setelah diuji, maka penulis akan menarik kesimpulan, apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Adapun perumusan  $H_a$  dan  $H_o$  adalah sebagai berikut :

1.  $H_a$  = terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan  
 $H_o$  = terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan
2.  $H_a$  = tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan

Ho = tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara tingkat pendapatan dan gaya hidup terhadap kinerja karyawan

## H. Kajian Pustaka

Adapun penelitian terdahulu yang sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. (Sausan Sari, 2021). Judul *Pengaruh Gaya Hidup dan Tingkat Pendapatan Terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Produk Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Iskandar Putera*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kota Medan, pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Syariah. Populasi dalam penelitian ini adalah nasabah asuransi jiwa Syariah bumiputera cabang Iskandar muda yang berjumlah 684 orang.
2. (Tasha Aditya Aziz Triesita, 2022). Judul *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pendapatan Terhadap Keputusan Menabung di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung*. Pada penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil oleh peneliti adalah seluruh nasabah menabung di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung. Secara keseluruhan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variable independent dimana penelitian yang dilakukan oleh (Tasha Aditya Aziz Triesita, 2022) Dan dari penelitian ini memiliki 3 faktor Pendidikan, pendapatan, keputusan. dan dari penelitian ini, perbedaan dengan peneliti lakukan terletak pada

factor yang di teliti yaitu, gaya hidup, tingkat pendapatan. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sausan Sari, 2021) memiliki kesamaan dengan penelitian saya yaitu menggunakan 2 faktor gaya hidup, tingkat pendapatan. sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian. Peneliti meneliti di Banjarmasin Kalimantan Selatan, sedangkan peneliti terdahulu meneliti di Tulungagung.

Untuk menghindari plagiatisme dan kesamaan, maka berikut ini penulis sampaikan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :