

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Indonesia adalah Negara yang berpenduduk muslim terbesar di dunia, sebagian sumber daya manusia yang beragama Islam bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, dan karyawan) yang potensial dalam pengembangan keuangan syariah. Perbankan Syariah sebagai suatu unit organisasi yang didalamnya terdapat berbagai unit aktifitas yang melibatkan banyak orang dan sumber daya lainnya, bank diharuskan menerapkan fasilitas yang berkualitas tinggi pada seluruh produk dan jasanya.

Pada filosofi yang terkandung di dalam konsep SDM, yaitu bahwa karyawan atau pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi institusi, dimana jika karyawan atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan institusi lebih efektif dan efisien. (Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, 1995)

Salah satu upaya untuk peningkatan kinerja adalah dengan menerapkan kebijakan Remunerasi dilingkungan para karyawan bank. Remunerasi bermakna begitu strategis terhadap kesuksesan kinerja karyawan mengingat dampak yang paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan dalam merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan pada anggotanya.

Remunerasi pada dasarnya terkait dengan menuntut target kinerja yang baik dalam jangka pendek dan panjang untuk memastikan bahwa pihak tertentu mendapat imbalan yang selaras dengan kinerja yang disampaikan. Biasanya mempunyai maksud yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Remunerasi yang adil juga sesuatu yang layak diterima karyawan sebagai bayaran dari kontribusi yang telah dilakukan untuk organisasi. (Surya, 2004)

Remunerasi memang tidak bisa disangkal, karena merupakan harapan utama setiap karyawan terhadap organisasinya. Remunerasi juga telah menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para karyawannya. Dengan remunerasi yang baik, maka karyawan akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan proaktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Lalu remunerasi pun dalam Islam sangat diperhatikan, dalam QS. Ath-Tholaaq: 6 yang berbunyi:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

*“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”* (Al Quran dan Terjemahannya, 2000)

Dengan demikian, mengambil kesimpulan dari ayat Al- Quran diatas bahwa setiap pemilik perusahaan hendaknya tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah ditentukan, saat pekerjaan itu telah sempurna atau diakhir

pekerjaan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Maka para karyawan akan memberikan pelayanan maksimal kepada nasabahnya.

Disamping pelayanan yang baik, fasilitas tentu juga turut berperan dalam menjaring nasabah. Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada dan terpenuhi sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen. (Tjiptono, Manajemen Jasa, 2015, hal. 46). Fasilitas merupakan sarana yang sifatnya mempermudah nasabah untuk melakukan suatu aktivitas. Nasabah pada zaman sekarang adalah nasabah yang kritis dan sangat berhati-hati dalam membelanjakan dan menginvestasikan uang. Mereka mempertimbangkan banyak faktor untuk memilih suatu produk atau jasa termasuk jasa perbankan. Fasilitas merupakan salah satu pertimbangan nasabah dalam menentukan pilihan. Pada tingkat harga relatif hampir sama, semakin lengkap fasilitas yang disediakan pihak bank, maka akan semakin puas nasabah dan dia akan terus memilih bank tersebut sebagai pilihan prioritas berdasarkan persepsi yang dia peroleh terhadap fasilitas yang tersedia. (Lupiyoadi, 2006, hal. 148)

Fasilitas yang disediakan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu bank. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja dengan maksimal. Fasilitas harus menjadi perhatian dari bank karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan di Bank Kalsel Cabang Syariah Kandangan. Adanya fasilitas tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan

menjadi pemicu untuk bekerja lebih produktif. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Mengingat kinerja merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh karyawan yang selalu berkaitan dengan tugas yang diberikan, yang mana kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan bank yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik dengan memberi hak hak sebagai karyawan, yaitu diantaranya remunerasi dan fasilitas yang baik. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap tugas yang diberikan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah, karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah sehingga akan sulit untuk meraih tujuan yang diberikan.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja, diperlukan remunerasi yang cukup dan fasilitas yang memadai. Remunerasi mempunyai peranan yang penting, karena pada umumnya remunerasi menyangkut keperluan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan fasilitas sebagai hal yang menunjang bagi seluruh karyawan karena dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis remunerasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan mengingat dua faktor ini berpengaruh dalam mendorong kinerja dan prestasi karyawan, karena bank berusaha untuk menjaga karyawan agar tetap terampil dan bertanggung jawab pada tugas yang memungkinkan mereka untuk mencapai target. Oleh sebab itu, penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Remunerasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Kalsel Cabang Syariah Kandangan”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dirumuskan suatu pokok masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah remunerasi dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Cabang Syariah Kandangan ?
2. Apakah remunerasi dan fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Cabang Syariah Kandangan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara remunerasi dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel cabang Syariah Kandangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara remunerasi dan fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel cabang Syariah Kandangan.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Dengan adanya penelitian yang akan dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bahan informasi dan ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan baik bagi penulis sendiri maupun para pembaca nantinya mengenai pengaruh remunerasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Cabang Syariah Kandungan.
2. Kontribusi pengetahuan dalam mengisi khazanah bagi perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dan juga untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada khususnya serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.
3. Informasi dan bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti lebih lanjut lagi tentang hal yang sama namun dari sudut pandang yang berbeda.

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

Menghindari terjadinya kesalahan dan kekeliruan dalam memahami maksud dari penelitian ini, maka penulis akan memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian dalam definisi operasional sebagai berikut:

1. Secara harfiah, remunerasi diartikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang ataupun substansi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi berarti suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. (Pora, 2011)

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi berarti total kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan oleh perusahaan.

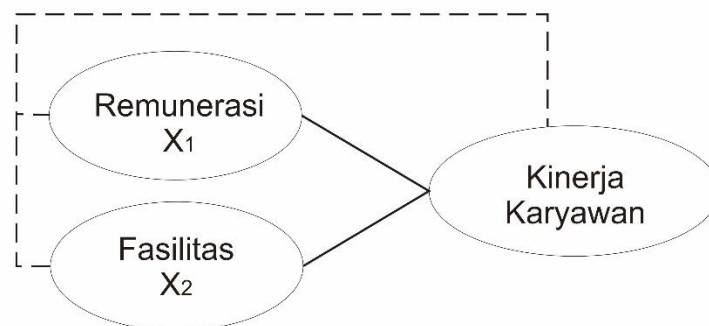
2. Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas merupakan sesuatu yang begitu penting bagi usaha dan jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan yang harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung. Indikator fasilitas ada enam, yaitu pertimbangan atau perencanaan spesial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya dan warna, pesan-pesan yang disampaikan secara grafis, dan unsur pendukung. (Tjiptono, Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, Penelitian), 2014) Fasilitas yang dimaksud penulis disini yaitu sumber daya fisik yang dapat memudahkan dan melancarkan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan tertentu.
3. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Sutrisno, 2010)
4. Bank Kalsel Syariah Kandungan adalah lembaga perbankan yang berbasis syariah di Indonesia yang beralamat di Jalan Pangeran Antasari No. 108-10

Kandangan Kota, Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan 71211.

## F. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) yang dilambangkan dengan huruf Y, dan remunerasi ( $X_1$ ), dan fasilitas ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yang dilambangkan dengan huruf X

Untuk lebih jelasnya tentang kerangka dasar penelitian tersebut, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: diolah 2020

KET:  $\longrightarrow$  : berpengaruh secara parsial

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Dilihat dari kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa remunerasi dan fasilitas bersama-sama secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Payment* yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha secara maksimal. Sedangkan dalam variabel fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya remunerasi dan fasilitas akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. (Nasution, 2000) Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika ternyata fakta-fakta dibenarkan. Oleh karena itu penulis akan mengajukan hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Maka hipotesis yang diajukan adalah diduga adanya Pengaruh Remunerasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Kalsel Syariah Kandangan.

Didalam penelitian ini penulis mencoba menganalisis dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

### Hipotesis I

$H_o$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Cabang Syariah Kandangan.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Cabang Syariah Kandangan.

### Hipotesis II

$H_o$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi dan fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Cabang Syariah Kandangan.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi dan fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Cabang Syariah Kandangan.

## **H. Kajian Pustaka**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan memperjelas permasalahan yang penulis angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada. Penelitian yang dimaksud yaitu:

1. Oleh Achmad Furqan, 2016 dengan judul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”. Dalam penelitian ini disebutkan remunerasi merupakan suatu keharusan dalam Kantor Pelayanan Pajak untuk peningkatan kinerja pegawai, sedangkan peneliti disini meneliti tentang remunerasi terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kandangan.
2. Oleh Kristianus Tito Tri Prayoga, 2014 dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karawan”. Pada penelitian ini menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan. Salah satu permasalahan yang ada yaitu kurangnya kinerja pegawai, cara menghadapinya yaitu dengan fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan peneliti disini menghadapinya dengan remunerasi dan fasilitas.
3. Oleh Ilham H.M.S, 2017 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”. Pada penelitian ini secara umum ketika hendak

bekerja harus mempunyai motivasi, selama motivasi kerja itu kuat maka semakin besar pula peluang untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan peneliti disini secara umum dengan adanya *payment* dan fasilitas yang memadai maka semakin besar peluang untuk mencapai tujuan kerja.

## **I. Sistematika Penelitian**

Penyusunan skripsi yang dilakukan ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan, yaitu terdiri dari latar belakang masalah. Agar peneliti menjadi terarah maka dibuatlah rumusan masalah, dan terhindar dari kesalahpahaman penulis, maka dibuatlah definisi operasional. Untuk dapat mengetahui manfaat dari penelitian yang dilakukan maka dirumuskan kedalam kegunaan penelitian dan kajian pustaka diperlukan untuk menghindari permasalahan yang sama dengan penelitian sebelumnya. Maka disusunlah sistematika penelitian

Bab II merupakan landasan teori yang menguraikan tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan media internet juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya.

Bab III merupakan metode penelitian terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data serta tahapan penelitian, hal ini dibuat agar penelitian ini sistematis sesuai dengan prosedur penelitian.

Bab IV adalah laporan hasil penelitian yang menguraikan dengan jelas data hasil penelitian di lapangan, yaitu terdiri dari: identitas responden yang memuat tentang data dari responden yang menjadi sumber data, dan berupa uraian tentang permasalahan yang diteliti sesuai dengan kondisi objektif dilokasi penelitian dalam bentuk wawancara.

Bab V merupakan penutup, terdiri dari simpulan dan saran. Simpulan merupakan ringkas terhadap pembahasan dan analisis sebelumnya. Adapun saran merupakan gagasan penulis dan kontribusi pemikiran yang diberikan agar penelitian ini berdampak positif bagi semua pihak.