BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Keuangan adalah "Setiap perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-duanya". Dalam praktiknya lembaga keuangan digolongkan ke dalam dua golongan besar yaitu: *pertama* lembaga keuangan bank dan yang *kedua*, lembaga keuangan lainnya (lembaga pembiayaan). Ada beberapa definisi megenai lembaga keuangan antara lain ialah lembaga keuangan yang merupakan kegiatan utamanya melakukan kegiatan ekonomi finansial. Definisi lain yaitu mengatakan lembaga keuangan sebagai suatu badan usaha yang utamanya berbentuk aset keuangan (*finansial asset)* maupun tagihan-tagihan (*claims*) yang dapat berupa saham (*stock*) obligasi *(bonds*) dan pinjaman (*loans*), dibandingkan dengan aset non-keuangan (*nonfinansial*). Lembaga keuangan terutama memberikan kredit dan menanamkan dananya pada surat-surat berharga, disamping itu lembaga keuangan menawarkan secara luas berbagai jenis jasa keuangan, antara lain: simpanan kredit, proteksi asuransi, program pensiun, penyediaan mekanisme pembayaran, dan mekanisme transfer dana. (Muktar, 2016 hal 24).

Pada saat ini, lembaga keuangan tidak hanya melakukan kegiatan berupa pembiayaan investasi perusahaan, namun telah berkembang menjadi pembiayaan untuk sektor konsumsi, distribusi, modal kerja dan jasa lainnya.

Seperti penjelasan diatas lembaga keuangan salah satunya yaitu dalam bentuk bank, menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 bank adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak”. (Rivai 2012, hal 6)

Dalam dunia perbankan terbagi menjadi dua yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional seperti yang kita ketahui saat ini banyak berkembang di Indonesia seperti Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), Bank Central Asia (BCA), Bank Mandiri, dan lain-lainnya. Kian berkembangnya bank konvensional maka mayoritas masyarakat yang kini mempercayakan sebagian hartanya untuk ditabungkan atau disimpan pada Bank, sehingga keamanan terjamin. Selain bank konvensional ada pula bank syariah yang tentu saja saat ini mulai berkembang untuk kebutuhan masyarakat seperti Bank Negara Indonesia Syariah (BNI Syariah), Bank Mualmat, Bank Syariah Mandiri (BSM),Bank Rakyat Indonesia (BRI Syaraiah), Bank Tabungan Negara Syariah (BTN Syariah). Kedua bank tersebut memiliki perbedaan antara lain ialah operasionalnya.

Bank konvensional beroperasi dengan sistem pemberian atau pembebanan bunga sedangkan bank syariah beroperasi berdasarkan sistem bagi hasil. (Lasmana, 2009,). Bank Syariah biasa disebut *islamic banking* atau *Interest fee banking* yaitu suatu sistem perbankan dalam pelaksanaan operasionalnya tidak

menggunakan sistem bunga (*riba*), spekulasi (*maisir*), dan ketidakpastian atau ketidakjelasan *(gharar).*

Sejak digagaskannya sebuah bank syariah yang berdalih dari sistem riba, maka tentu bank menghendaki pula tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, setiap perusahaan pastinya ingin memiliki karyawan yang sesuai dengan posisi dan porsinya agar tepernuhinya tercapainnya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Usaha mencetak sumber daya manusia yang berkualitas demikian hanya dapat dicapai dengan pengelohan *skill* sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ (٢٨)

Artinya*: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya." (QS.Al-Qashash 28:26).*

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan suatu perbankan dalam menyusun, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perbankan.

Menurut Yusuf Suit-Almasdi sumber daya manusia adalah kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. (Yusuf, 1996 hal, 35)

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun

manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan prilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama.(Mujiati, 2012 hal 5).

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang diinginkan diperlukan manajemen yang dapat mengatur dan berjalannya perusahaan atau perbankan dengan baik. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya befungsi maksimal untuk mencapai tujuan. (Mujiati, 2012 hal 5).

Ada beberapa paradigma manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan.
2. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga berkewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningaktan produktivitas.
3. Sumber daya finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan mengelola SDM dan untuk meningkatkan kualita Sumber Daya Manusia.
4. Memperlakukan karyawan secara manusiawi untuk mendoronng partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlakuan secara manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihormati, dihargai, dan

diperlakukan sesuai dengan hak asasi manusia (HAM) sehingga akan berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggung jawab, dan kemauan untuk bekerjasama demi kemajuan perusahaan. (Mujiati 2012 hal, 5-6).

Hal tersebut tidak lepas dari peran atasan yang bertanggung jawab atas terlaksananya MSDM tersebut, manajer atau atasan terlibat dalam mengambil berbagai langkah dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Penggerakan (*actuating*), Pengawasan *(controling*). (Sondang, 2015, hal 31)

Dalam perbankan atau perusahaan untuk mencapai target atau tujuan perusahaan pastinya tidak lepas dari peran atasan atau manajer untuk mengatur bawahan atau karyawan supaya pekerjaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, permasalahan terjadi banyaknya calon-calon pekerja maupun karyawan yang ingin berkerja disuatu lembaga keuangan (perbankan), maka dari itu pihak perusahaan atau perbankan harus selektif untuk memilih mana yang pantas untuk berada posisi yang tepat di perusahaan atau perbankan.

Peran atasan atau manajer dalam mengelola kinerja karyawan sangatlah krusial. *Coaching* merupakan salah satu tugas seorang manajer atau atasan agar mampu membangkitkan kedisipilinan dalam bekerja dan mengelola kinerja karyawannya secara efektif. *Coaching* terhadap karyawan merupakan bagian dari aktivias harian seorang atasan, *coaching* tersebut bisa dalam berbagai pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan.

Coaching (pembinaan) adalah suatu usaha atau tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Secara umum *coaching* (pembinaan) adalah sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. *Coaching* adalah percakapan terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja yang nyata antara seorang atasan dengan seorang individu (atau tim) yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.(Jaques dan Clement 1994, hal 195). *Coaching* (pembinaan) merupakan metode yang dianggap mudah untuk menjadikan karyawan atau bawahan lebih berdaya guna, karena dengan *coaching* peran atasan atau manajer dapat lebih mudah mengetahui permasalahan yang dialami bawahannya untuk dicarikan jalan pemecahannya. Melalui *coaching* juga akan terjalin komunikasi antara atasan dan bawahannya. *Coaching* tersebut dapat dilakukan dimana saja dikantor atau dilapangan, sebagai contoh yaitu tentang kedisiplinan karyawannya terhadap displin ketepatan waktu, disiplin dalam berpakaian dan beretika, yang telah tertulis dan disepakati sebelum karyawan memulai pekerjaan dan siap menerima konsekuensi. Disinilah peran manajer atau atasan untuk membina karyawan tersebut terhadap kedisiplinan waktu.

Disiplin kerja menurut Alex S. Nitisemito adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Alex S. 1984, hal 199)

Menurut T.Hani (1994:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (T.Hani 1994, hal 208)

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin adalah salah satu perbankan yang berbasis syariah dan perbankan yang menggunakan *coaching* untuk disiplin kerja karyawannya, karena di Bank Tabungan Negara (persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah ialah perbankan yang semua atasannya pasti ingin memiliki karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik untuk menunjang keberhasilan tujuan sebuah perbankan, dan di Bank Tabungan Negara tidak lepas yang namanya tata tertib yang telah diterapkan di dalamnya dan karyawan sebelum melaksanakan dan melakukan seleksi ada kontrak yang disetujui untuk dijalankan dengan prosedur dengan baik. Disini peran atasan sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan khususnya karyawan bank tabungan negara (BTN Syariah), maka dari itu atasan menggunakan *coaching* terhadap karyawannya untuk membina, memberikan arahan, serta memberikan teguran kepada karyawan agar kedisiplinan kerjanya menjadi lebih baik. Karyawan berhak menerima hal tersebut karena karyawan harus menaati tata tertib yang telah diberlakukannya di Bank Tabungan Negara (persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul**"PENGARUH *COACHING* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) TBK, KANTOR CABANG SYARIAH BANJARMASIN".**

B. Rumusan Masalah

Apakah *coaching* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

Untuk mengetahui apakah *coaching* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan penelitian disini adalah:

1. Penambah wawasan dan pengetahuan penulis pada khususnya pembaca pada umumnya tentang pengaruh *coaching* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.
2. Sebagai bahan informasi untuk ilmu pengetahuan, seputaran Bank Syariah.
3. Sebagai Bahan informasi awal bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini dari aspek ataupun dari sudut pandang yang berbeda.
4. Memperkaya khazanah kepustakaan UIN Antasari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami dan memperjelas judul penelitian, berikut ini definisi ataupun batasan-batasan istilah dari judul penelitian yaitu:

1. Pengaruh menurut kamus besar bahasa indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah kekuatuan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada disekelilingnya. (Surakhamd 1982, hal, 7). Yang dimaksud oleh penulis pengaruh ialah suatu daya yang dapat timbul dari seseorang atau benda dan disini ialah seorang atasan atau manajer yang memberikan *coaching* (pembinaan) yang dapat mempengaruhi disiplin karyawannya.
2. *Coaching* (pembinaan) adalah suatu usaha atau tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Secara umum *coaching* (pembinaan) adalah sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. *Coaching* adalah percakapan terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja yang nyata antara seorang atasan dengan seorang individu (atau tim) yang menghasilkan kinerja yang lebih baik.(Jaques dan Clement 1994, hal 195). Yang dimaksud oleh penulis adalah *coaching* (pembinaan) yang dilakukan oleh atasan atau manajer untuk memberikan arahan, bimbingan, teguran,

pengajaran, kepada karyawannya terutama pada kedisiplinan karyawannya.

3. Disiplin Kerja adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam stuasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki kerja sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kebutuhan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perbankan karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka akan sulit untuk mewujudkan tujuannya dan kedisiplinan adalah salah satu kunci untuk mencaai tujuan. Disiplin yang dimaksud oleh penulis ialah bagaimana karyawan melaksanakan dan menaati peraturan dan tata tertib yang telah di teberlakukan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari suatu masalah dan merupakan penuntun untuk melakukan penelitian. (Pabunda Tika, 2006: 29-30). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh *Coaching* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

H_1 : Ada pengaruh *Coaching* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

G. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang penulis angkat, maka kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini

dengan penelitian yang telah ada. Berikut penelitian sejenis yang telah doteliti, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Miftachudin, 2016 (12240100) dengan judul Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Di Poliklinik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015-2016, penelitian tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Yang dimaksud dengan pelatihan disini ialah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaanya, pelatihan dan pengembangan dilakukan selain untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga ada beberapa alasan yaitu sebagai syarat mendapatkan Surat Izin Praktek (SIP) dan Surat Tanda Registrasi (STR), namun belum dalam implementasi pelatihan dan pengembangan belum termanage dengan baik. Sedangkan penelitian yang penulis ambil berjudul Pengaruh *coaching* terhadap disiplin kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang dimaksud *coaching* (pembinaan) metode atau cara pembinaan yang dilakukan oleh manajer untuk membina karyawan khusunya terhadap disiplin kerja yang ada di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor cabang syariah banjarmasin. Untuk penelitiannya menggunakan metode kuantitaif dimana

penulis menggunakan angket untuk mengetahui bagaimana pengaruh *coaching* (pembinaan) tersebut terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rany Fitriany, 2019 dengan judul Pengaruh pelatihan *Coaching* untuk kinerja supervisor pada divisi winaniaga di PT.X. penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan *Coaching* untuk meningkatkan kinerja supervisor pada divisi wiraniaga di PT.X. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan coaching untuk meningkatkan kinerja supervisor pada divisi wiraniaga di PT.X. ($p < 0.05$).Dan bentuk pengaruhnya adalah positif. Sedangkan peneltian yang penulis berjudul Pengaruh *Coaching* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tabungan Negara (persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, Sedangkan penelitian yang penulis ambil berjudul Pengaruh *coaching* terhadap disiplin kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang dimaksud *coaching* (pembinaan) metode atau cara pembinaan yang dilakukan oleh manajer untuk membina karyawan khusunya terhadap disiplin kerja yang ada di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor cabang syariah banjarmasin. Untuk penelitiannya menggunakan metode kuantitaif dimana penulis menggunakan angket untuk mengetahui bagaimana pengaruh *coaching* (pembinaan) tersebut terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Malik Abdul Aziz (2018) dengan judul pengaruh outbound management traing (OMT) dan *coaching* terhadap

kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Tabungan X BUMN Tbk. Cabang Universitas Brawijaya Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh OMT coaching secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank X BUMN cabang Universitas Brawijaya Malang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa OMT dan *coaching* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang penulis ambil berjudul Pengaruh *coaching* terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, yang dimaksud *coaching* (pembinaan) metode atau cara pembinaan yang dilakukan oleh manajer untuk membina karyawan khusunya terhadap disiplin kerja yang ada di PT. bank Tabungan Negara Persero Tbk Kantor cabang syariah banjarmasin. Untuk penelitiannya menggunakan metode kuantitaif dimana penulis menggunakan angket untuk mengetahui bagaimana pengaruh *coaching* (pembinaan) tersebut terhadap disiplin kerja karyawan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan penelitian ini, maka disini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dalam beberapa sub bab, yang sistematika tersebut sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah 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, berisi landasan 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 akan diteliti dan jua sumber informasi dari peneliti sebelumnya.

Bab ketiga, berisi 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 pengolhan serta prosedur penelitian.

Bab keempat, berisi analisis data dan laporan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab kelima, pada bab ini penulis memberikan kesimpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya akan dikemukakan beberapa saran yang dirasa perlu.