

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia yang semakin canggih saat ini, bank menjadi salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian Jepang sebagai perantara keuangan sebagai bagian dari sistem keuangan. Menghubungkan pemodal dan investor. Pengelola dana dan bank harus efisien baik di tingkat makro maupun mikro. Dengan menerapkan sistem bagi hasil pada bank syariah untuk menjaga profitabilitas, bank tidak akan terpuruk oleh kenaikan suku bunga deposito, dan biaya operasional akan lebih rendah dibandingkan bank tradisional.

Peningkatan kualitas pegawai merupakan kebutuhan yang mendesak dan harus direncanakan serta dilaksanakan secara terus menerus secara terarah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja profesional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas Komite Eksekutif. Selain itu, kualitas SDM yang tinggi mengarah pada komitmen untuk melakukan operasi sehari-hari secara lebih efektif, efisien dan produktif sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

Sumber daya pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

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

Terjemahnya:

“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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105)

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaannya. Penyebab adanya kinerja pegawai dalam adalah ketidaksesuaiannya antara tingkat kinerja pegawai, kebutuhan yang terus berkembang, dan dinamika permasalahan yang dihadapi dunia kerja. Ini menjadi semakin kompetitif. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan cara mengevaluasi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan tentunya orang-orang yang baik.

Seorang PNS berkinerja baik bila memiliki profesionalisme yang tinggi, siap bekerja karena digaji sesuai kontrak dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik. Pemberian kompensasi merupakan gaji yang diterima karyawan, dalam bentuk tunai atau lainnya, sebagai hasil kerja mereka untuk perusahaan. Ini mungkin termasuk gaji, biaya, komisi, insentif dan manfaat lain seperti pembayaran perawatan kesehatan, pembayaran liburan, makan, tunjangan dan pembayaran liburan, dan lain-lain. Imbalan di atas merupakan pembayaran yang berkaitan langsung dengan kinerja, seperti gaji, bonus, dan komisi. Oleh karena itu, mereka sering disebut sebagai kompensasi langsung. Beberapa di antaranya

tidak terkait langsung dengan mengambil tindakan untuk meningkatkan istirahat dan kepuasan kerja karyawan. sebagai manfaat. (Hariandja, 2002). Selain itu *soft skills* dan *self efficacy* juga diperlukan sebagai Kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri dan mengambil inisiatif, memahami apa yang perlu dilakukan dan apa yang dapat dilakukan dengan baik, sangat membantu dalam menghadapi masalah kecil yang tiba-tiba yang mungkin tetap ada jika masalah tersebut tidak diselesaikan..

Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang terkait dengan ciri-ciri kepribadian. Hal ini tercermin dalam perilaku dan penggunaan seseorang dalam situasi sosial, kemampuan bahasa, kebiasaan pribadi atau karakteristik penting yang mendukung perilaku optimis. Soft skill adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan berinisiatif, memahami apa yang perlu dilakukan dan apa yang dapat dilakukan dengan baik, berguna dalam menghadapi masalah kecil yang mungkin timbul dan terus bertahan ketika masalah tersebut tidak diselesaikan. Jadi, soft skill adalah kemampuan diri untuk mengubah atau mengatasi berbagai masalah pekerjaan (Hamida, 2012, hlm.144). Sedangkan *self-efficacy* sebagai Keyakinan seseorang pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan serta mengatur tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan upaya untuk menilai kekuatan seseorang di berbagai aktivitas dan konteks yang berbeda.

BTN Syariah Banjarmasin ialah Unit Usaha Syariah (UUS) dari Bank BTN (persero).Tbk yang menjalankan bisnis menggunakan prinsip Syariah. Pada BTN Syariah Banjarmasin untuk mencapai kinerja yang perusahaan inginkan

tidaklah mudah, di sisi lain terdapat pemenuhan SDM yang sangat mendahulukan yang berlatarkan keilmuan dalam dunia perbankan atau pada bidang perbankan syariah, sehingga BTN syariah harus melihat SDM seperti apa yang diperlukan dalam perbankan syariah untuk meningkatkan kinerja yang baik dan memiliki pegawai yang berkualitas baik. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di BTN Syariah Banjarmasin, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, melaksanakan tugas kantor yang tidak sesuai dengan teknis yang di inginkan, rendahnya pengetahuan IPTEK sebagian karyawan, masih ada pegawai yang terlihat tidak berinteraksi dengan pegawai lain, tidak dapat mempresentasikan hasil kerja yang diperoleh dan sebahagian mengobrol dengan teman kerja pada saat jam kantor.

Permasalahan tersebut sangat menarik untuk diteliti, mengingat BTN Syariah Banjarmasin tentunya ingin memiliki SDM yang unggul untuk dapat mencapai targe-target yang diberikan. Bagaimana pegawai tersebut bisa memberikan pelayanan yang berkualitas kepada nasabah. Pegawai yang memiliki *soft skill* dan *self efficacy* yang bagus akan mempermudah suatu instansi mencapai tujuannya. *self efficacy* merupakan memiliki peranan penting dikarenakan pegawai yang memiliki keyakinan menyelesaikan suatu masalah atau tugas yang diberikan akan menghasilkan *outcome* yang diinginkan dalam suatu situasi. Apabila semua target telah terpenuhi, maka kompensasi dari suatu instansi harus diberikan kepada pegawai tersebut sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang

diberikan.

Berdasarkan informasi yang terdapat di Bank BTN Syariah Banjarmasin dan selepas mengkaji, maka Penulis berminat untuk mengambil judul penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, *Soft Skill*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN Syariah Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian diatas maka rumusan masalahnya adalah apakah kompensasi, *soft skill*, dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas yang bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, *soft skill*, dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil kegunaan penelitian nantinya yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kompensasi, *soft skill*, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah Banjarmasin.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dalam mempersiapkan diri menjadi calon pekerja yang memahami kriteria dunia kerja.

b. Bagi Kampus

Khazanah kepustakaan bagi instansi yaitu kampus tercinta dalam pembahasan “Pengaruh Kompensasi, *Soft Skill*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN Syariah Banjarmasin”.

c. Bagi peneliti lainnya

Sebagai bahan ilmiah dan tambahan referensi bagi mereka yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut dalam permasalahan yang sama namun dari sudut pandang berbeda.

E. Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian.

1. Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya (Yosin, 2012).
2. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat

meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan (Handoko, 2003, hlm.155).

3. *Soft skills* adalah keterampilan komunikasi atau interaksi sosial antar manusia sebagai cara yang efektif untuk saling memahami kebutuhan satu sama lain.
4. *Self efficacy* merupakan rasa percaya diri seseorang atas dasar keyakinan mampu menghadapi berbagai macam kondisi yang terjadi untuk menyelesaikan masalah agar tujuan yang diinginkan tercapai.
5. Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan ini untuk menghindari kesalahpahaman dan memperjelas permasalahan yang akan penulis angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian yang telah ada. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Panjaitan (2022). Judul: Pengaruh Disiplin, *Self Efficacy*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Megah Internusa. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasinya mencapai 78,7% yang artinya variabel Disiplin, *Self Efficacy*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan, dan sisanya 21.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan pada penelitian nantinya adalah pada variabel *self efficacy* dan kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian nantinya. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tambahan variabel *soft skill* yang akan digunakan oleh peneliti.

- 2) Mansari (2019). Judul: Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *hardskill* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian nantinya adalah pada variabel *soft skill* yang akan digunakan dalam penelitian nantinya. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tambahan variabel kompensasi dan *self efficacy* yang akan digunakan oleh peneliti.
- 3) Rahmawati (2022). Judul: Pengaruh Efikasi Diri, *Soft Skill* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial efikasi diri, *soft skill* dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian nantinya adalah pada variabel *soft skill* yang akan digunakan dalam penelitian nantinya. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tambahan

variabel kompensasi dan *self efficacy* yang akan digunakan oleh peneliti.

- 4) Herwana (2021). Judul: *The Effect of Self Efficacy, Communication, and Financial Compensation on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *Self Efficacy*, *Communication*, dan *Financial Compensation* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Antares (2020). Judul: *Effect Of Self Efficacy, Training, And Work Environment On Employee Performance PT. Orang Tua Of Surabaya*. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy*, *training*, dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasinya mencapai 78,7% yang artinya variabel Disiplin, *Self Efficacy*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orang Tua berpengaruh secara simultan, dan sisanya 21.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan pada penelitian nantinya adalah pada variabel *self efficacy* yang akan digunakan dalam penelitian nantinya. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tambahan variabel kompensasi dan *soft skill* yang akan digunakan oleh peneliti.
- 6) Nusannas (2020). Judul: *The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation*. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka

koefisien determinasinya mencapai 74,71% sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan oleh peneliti.

- 7) Permatasari (2021). Judul: *The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance at Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *Self Efficacy, Communication, dan Financial Compensation* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kemampuan Diri, kompensasi dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Artinya bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan karyawan kinerja, perlu mengoptimalkan Kemampuan Diri, Kompensasi, dan *Self Efficacy* dengan memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan penghargaan atas keterampilan dan pekerjaan mereka pertunjukan. jika perusahaan ingin meningkatkan karyawan kinerja, perlu mengoptimalkan Kemampuan Diri, Kompensasi, dan *Self Efficacy* dengan memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan penghargaan untuk mereka keterampilan dan prestasi kerja.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni teori tentang kompensasi, kompensasi dalam perspektif Islam, *soft skill*, atribut *soft skill*, cara pengukuran *soft skill*, faktor – faktor yang mempengaruhi *soft skill*, *self efficacy*, sumber *self efficacy*, fungsi dan pengaruh *self efficacy*, kinerja karyawan, tujuan dan elemen manajemen kinerja , fungsi dan peran manajemen kinerja, dan, penilaian kinerja.

Bab III adalah metode penelitian. Pada bab ini disajikan informasi secara deskriptif tentang bagaimana penelitian dilaksanakan, variabel penelitian dan metode analisis.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa deskriptif karakteristik responden pegawai Bank BTN Syariah, dan analisis mengenai masing – masing pengaruh dan hubungan antar masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah.

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini mengungkapkan kesimpulan, dan saran atas dasar penelitian.