BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perdagangan (bisnis) memegang peranan vital di dalam kehidupan sosial dan ekonomi manusia sepanjang masa. Kegiatan bisnis mempengaruhi semua tingkat kehidupan individu, sosial, regional, nasional dan internasional. Menurut Yenti (2009), kebaikan dan kesuksesan serta kemajuan suatu bisnis sangat tergantung pada kesungguhan dan ketekunan para pelaku bisnis tersebut. Dalam kegiatan perdagangan (bisnis), pelaku usaha dan konsumen (pemakai barang dan jasa) sama-sama mempunyai kebutuhan dan kepentingan. Pelaku usaha harus memiliki tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan. Untuk itu perlu adanya aturan-aturan dan nilai-nilai yang mengatur kegiatan tersebut, agar tidak ada pihak-pihak yang dieksploitasi, terutama pihak konsumen yang berada pada posisi yang lemah. Di Indonesia ada undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban perilaku pelaku usaha dan konsumen yaitu UU no 8 tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. Kewajiban pelaku usaha diatur dalam pasal 7 (Yenti, 2009).

Islam menuntut dan mengarahkan kaum muslimin untuk melakukan tindakan sesuai dengan apa yang dibolehkan dan dilarang oleh Allah SWT. Demikian pula dalam melaksanakan aktivitas ekonomi, nilai-nilai Islam senantiasa

menjadi landasan utamanya. Siapa saja yang ingin bermuamalah dibolehkan, kecuali hal yang dilarang. Hal ini memberikan ruang gerak yang luas bagi umat Islam untuk melakukan aktivitas ekonominya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup(Subhan, 2003).

Industri lembaga keuangan syariah akhir-akhir ini tumbuh dan berkembang dengan pesat. Hal ini sangat menggembirakan karena banyaknya minat masyarakat untuk mengenal ekonomi syariah. Selain itu, dengan adanya lembaga keuangan syariah seperti Bank Syariah Mandiri dapat membantu masyarakat melakukan pembiayaan untuk kegiatan mikro.Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Rahman, 2014).

Qardawi (1997) dalam bukunya norma dan etika ekonomi Islam secara tegas telah memisahkan antara nilai-nilai dan perilaku dalam perdagangan. Di antara norma-norma atau nilai-nilai syariah itu adalah sebagai berkut :

1. Larangan memperdagangkan barang-barang haram
2. Bersikap benar, amanah, dan jujur
3. Menegakkan keadilan dan mengharamkan bunga
4. Menerapkan kasih saying dan mengharamkan monopoli
5. Menegakkan toleransi dan persaudaraan

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi.Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku pegawainya sendiri. Oleh karena itu, para karyawanlah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Lagi pula, para karyawanlah yang mengadakan tanggapan terhadap variasi dan takaran lingkungan. Pada kenyataannya mudah dijelaskanbahwa keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada para anggota bagi pencapaian tujuan. Apabila peranan perilaku individu dalam organisasi diteliti lebih lanjut, tampak bahwa organisasi harus mempunyai dua prasyarat penting agar mampu memastikan keberhasilan akhir, yakni adanya sistem kepemimpinan yang kondusif dan besarnya kompensasi yang diberikan kepada anggota organisasi itu.

Menurut Hansen dan Mowen (2006) dalam (Rahman 2014), Ketatnya persaingan dalam dunia usaha dewasa ini mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan daya saingnya, serta beroperasi lebih efisien dan efektif. Perusahaan dituntut untuk menghadapi ketatnya persaingan dengan mencurahkan waktu, perhatian, dan tenaga dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan anggaran untuk merumuskan keseluruhan strategi ke dalam suatu rencana dan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Menjamurnya berbagai lembaga keuangan syariah telah mendorong tumbuhnya harapan yang begitu besar. Bukan saja harapan bahwa lembaga keuangan syariah dapat menawarkan produk dan jasa yang sesuai syariah, bahkan

juga muncul harapan para pelaku yang bekerja di lembaga tersebut benar-benar menjalankan nilai-nilai Islami yang begitu luhur. Perkembangan lembaga keuangan syariah yang menggembirakan ini sayangnya menghadapi berbagai kendala atau masalah. Menurut Septiani (2011), salah satu kendalanya yaitu terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbasis syariah. Majunya sebuah lembaga keuangan syariah tidak hanya dari pertumbuhan yang spektakuler dengan penyebaran informasi yang baik, tetapi harus didukung dengan para pekerja yang mempunyai kemampuan di bidang syariah.

Pemahaman prisip syariah dalam suatu lembaga syariah berperan sebagai tolak ukur sejauh mana penerapan syariah-syariah islam diterapkan. Prinsip syariah merupakan perjanjian berdasarakan hukum islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpan dana atau pembiayaan kegitan usaha (Septiani, 2011).Etika bisnis Islam merupakan kumpulan aturan-aturan ajaran (doktrin) dan nilai-nilai yang dapat menghantarkan manusia dalam kehidupannya menuju tujuan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun akhirat. Badroen (2006) dalam Yenti (2009), didalam bukunya menjelaskan ada beberapa ciri khas etos kerja islami yang dapat diakomodir dari implementasi nilai Islam dalam Al-Quran dan Hadits, diantaranya : menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen kuat, istikomah, disiplin dalam bekerja, konsekuen dan berani tantangan, disiplin, kreatif, percaya diri dan ulet, bertanggung jawab, bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, berorientasi pada masa depan, hidup hemat, jiwa wirausaha, insting bertanding dalam kompetisi kebaikan, keinginan mandiri, selalu belajar,

orientasi pada produktivitas, perkaya jaringan silaturrahmi, semangat perantauan dan semangat perubahan.

Menurut Patiran (2010), ada beberapa faktor lainya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, disiplin pegawai, pendidikan pegawai dan motivasi pegawai. Disiplin berasal dari kata latin yang berarti mengajar atau memberi instruksi. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah segala tata tertib yang ditetapkan dan disepakati untuk seyogyanya dipatuhi olehPegawai Negeri Sipil dalam rangka melaksanakan tugas dankewajibannya. Pendidikan adalah suatu deskripsi daripengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimilikisasaran pendidikanpada periode tertentu (Soekidja, 1992).

Sedangkan menurut Handoko (1987:104) dalam Patiran (2010), mengemukakan bahwa latihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerjatertentu, terinci dan rutinPendidikan pada hakekatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku dan pola pikirsasaran didik, dimana tingkah laku baru (hasil perubahan) selanjutnya dirumuskan dalamsuatu tujuan pendidikan (*educational objective*).

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan.Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusiaumumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001 : 140) dalam Patiran (2010).

Menurut Douglas (2000), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari tingkat produktifitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), adalah mendapatkan orangorang untuk mengisi organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:10) penilaian prestasi kerja (*performance apprasial*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2003:223) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi pekerjaan seseorang

Biasanya yang menangani masalah ini dikoordinir oleh Departemen SDM dan melibatkan bagian-bagian lain yang terkait (pada organisasi yang besar). Pada organisasi yang kecil pemimpin dapat secara langsung melakukannya sendiri tanpa bantuan orang lain atau para ahli. Namun pada keduanya ada satu langkah penting yang harus dilakukan sebelum melakukan penarikan tenaga kerja (*recruitment*), yaitu menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diinginkan untuk mengisi jabatan tersebut dan rincian mengenai jumlah atau kuantitas yang nanti akan menempati jabatan tersebut.

Dengan demikian fungsi atau kegiatan pertama dalam manajemen SDM adalah mendapatkan orang yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Setelah itu dilanjutkan pada penarikan tenaga kerja, seleksi penempatan, orientasi,

promosi dan pemindahan atau mutasi (Rahman, 2014). Manajemen SDM diterapkan diberbagai organisasi dan perusahaan. Tak terlepas pula berbagai lembaga pembiayaan syariah. Perbankan syariah semakin menampakkan kemajuan, khususnya di Karanganyarperbankan syariah semakin berjamuran bak jamur di musim hujan. Bank-bank syariah diantaranya : Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin Cabang Syariah, Bank Danamon Cabang Syariah, BNI Cabang Syariah, BRI syariah, Bank Mega Syariah dan Unit Usaha Syariah. Nampaknya fatwa MUI pada akhir tahun 2003, yang menegaskan bahwa bunga bank Konvensional adalah riba, memberi peluang lebih besar bagi perbankan Syariah untuk meningkatkan pengembanganya(Yenti, 2009)

Ada beberapa penelitian yang mencoba meneliti pengaruh penerapan nilai islam terhadap kinerja SDM dari sebuah perusahaan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rafiki dan Abdul Wahab (2013), yang berjudul *influences of islamic practices on small firm performance.* Hasil dari penelitian Rafiki dan Wahab menyebutkan bahwa praktik islami yang dilakukan di dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian juga dilakukan oleh Rahman (2014), menggunakan metode regresi linier berganda, hasilnya Pemahaman Prinsip Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0,27. Nilai koefisien tersebut relatif sangat kecil dalam menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Selain itu penelitian lainya mencoba mencari pengaruh bukan hanya pengaruh prinsip islam akan tetapi beberapa faktor lainya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Patiran (2010), mencoba mencari pengaruh beberapa faktor antara lain: disiplin, pendidikan, dan motivasi pegawai terhadap kinerja PNS. Hasilnya, ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh kuat signifikan positif terhadap kinerja PNS.

Sedangkan menurut Fauzi (2010), melakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Jember. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat 5 variabel (umur , lama kerja, motivasi, kompensasi , dan desain pekerjaan) yang secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Sedangkan berdasarkan hasil analisis multivariat, diperoleh bahwa variabel lama kerja sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas dibandingkan variabel lainnya.

Hasil penelitian yang dengan variable yang beragam dan keterbatasan penelitian terdahulu, serta keinginan peneliti untuk meneliti lebih dalam faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan, mendorong peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul " Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Bank Syariah Mandiri di Karanganyar".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja SDM Bank Syariah Mandiri Karanganyar ?
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia Bank Syariah Mandiri Karanganyar ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Mengukur kinerja SDM Bank Syariah Karanganyar.
2. Menganalisis faktor – factor yang mempengaruhi kinerja SDM Bank Syariah Mandiri Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh-pengaruh prinsip islam dalam bekerja, kompensasi, motivasi kerja dalam bekerja, terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

2. Manfaat Empiris
   1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian di bidang manajemen SDM.
   2. Menjadi masukan bagi manajer HRD dalam pengambilan kebijakan terkait dengan peningkatan kinerja karyawanya.

3. Dapat memperkaya pemahaman mengenai prinsip islam, kompensasi, motivasi kerja dalam bekerja, yang bisa diterapkan oleh karyawan sehingga kinerja yang diberikan maksimal.
4. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan terkait dengan pekerja dan pemberi kerja agar sasaran terbentuknya SDM Indonesia yang unggul bisa tercapai.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan penelitian ini disusun secara berurutan mulai dari pendahuluan hingga penutup. Untuk lebih rincinya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendasari penelitian, kerangka teori, penelitian-penelitian terdahulu, serta hipotesis. Adapun teori-teori yang mendasari penelitian ini meliputi penjelasan mengenai prinsip-prinsip islam dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain

pengambilan sampel, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenaianalisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang diharapkanagar dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian-penelitian yang berkaitan dengan penerapan prinsip islam, kompensasi, motivasi kerja dalam bekerja, terhadap kinerja SDM Bank Syariah.