

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan bunga. Lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan yang operasionalnya dan produknya dikembangkan berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist, dengan kata lain bank syariah adalah lembaga keuangan yang memiliki usaha pokok memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya yang berkaitan dengan kaidah Islam. Keberadaan bank syariah di Indonesia semakin berkembang seiring dengan kepercayaan nasabah kepada pihak bank yang mana telah menerapkan sistem bagi hasil. (Sholahuddin & Hakim, 2018), mengemukakan bahwa didalam menjalankan kegiatannya, bank syariah memiliki batasan-batasan yang didasari pada ketentuan islam, karena prinsip-prinsip yang diterapkan harus sesuai dan tidak melawan syarat islam dibank Syariah.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi sebuah perusahaan. Agar tersedia sumber daya manusia yang bagus diperlukan pendidikan yang berkualitas dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kemampuan sumber daya manusia saat ini terbilang masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat

menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Mustofa, 2017).

Menurut Salutondok dan Soegoto (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut

mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal et al, 2014).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada didalam sebuah perusahaan (Murdani, 2012).

Penelitian sebelumnya Romli (2010) Fauzan Adhim (2009), Gaffar (2012), Sutrisno (2012) tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung Mina Paguyangan di Denpasar. Tetapi belum ada penelitian yang menggunakan variable komunikasi dan religiusitas di Bank Jateng Syariah di Surakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Stres Kerja,**

**Komunikasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan
(Studi Empiris di Bank Jateng Syariah).**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Jateng Syariah di Surakarta ?
2. Apakah Stres Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah di Surakarta ?
3. Apakah Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah di Surakarta ?
4. Apakah Religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah di Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah di Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah di Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah di Surakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Syariah di Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk ilmu pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) adalah sesuatu yang diketahui langsung dari pengalaman, berdasarkan panca indra, dan diolah oleh akal budi secara spontan. Pada intinya, pengetahuan bersifat spontan, subjektif dan intuitif. Pengetahuan berkaitan erat dengan kebenaran, yaitu kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki manusia dengan realitas yang ada pada objek.

2. Untuk perbankan

Dapat dijadikan catatan untuk koreksi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya, sekaligus memperbaiki apabila ada kekurangan dan kelemahannya.

3. Untuk nasabah

Sebagai bahan penelitian lanjutan untuk perbandingan resiko pada keuangan perbankan.

4. Untuk kebijakan pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Bank Indonesia selaku otoritas moneter dalam merumuskan jalur mekanisme transmisi kebijakan moneter di Indonesia.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana dalam setiap bab akan menjelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab kedua ini akan mengemukakan teori dan pengertian mengenai stress kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan serta berbagai referensi yang mendukung, hubungan ketiga variabel tersebut dengan variabel kinerja karyawan beserta hipotesis pengaruh masing-masing, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ketiga ini membahas tentang jenis penelitian definisi operasional variabel, populasi, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, uji instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini berisi gambaran umum mengenai obyek penelitian, karakteristik responden, analisis indeks jawaban, hasil dan analisi data serta pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh penelitian, keterbatasan penelitian dan implikasi penelitian.