

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank Syariah adalah lembaga Keuangan yang kegiatan operasional dan produknya menganut prinsip-prinsip Islam berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Usaha pokok Bank Syariah diantaranya yaitu memberikan pinjaman ataupun jasa-jasa lainnya kepada nasabah sesuai dengan syariat Islam. Bank Syariah sering disebut juga sebagai Bank tanpa Bunga meskipun demikian keberadaan Bank Syariah mampu menarik minat masyarakat Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam untuk melakukan transaksi di Bank Syariah. Berdasarkan Pasal 4 UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah diwajibkan menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat.¹

Di Zaman modern ini, Lingkungan perusahaan tidak ada yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Jadi suatu perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pekerjaan dan

¹ <http://kompasiana.com/amp/perbankan-syariah>

pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu sumber daya yang paling utama dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Karena tanpa adanya manusia aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Bahwa bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana kerja yang ada dalam suatu perusahaan, tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada unsur manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya.

Perusahaan harus memiliki karyawan-karyawan yang memiliki Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas kerja yang baik, karena diharapkan membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan secara maksimal. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan bekerja tim sumber daya manusia, Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas kerja yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.²

Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada

² Sintya Kumala Dewi, Sutopo, Anggraeni Rahmasari, "Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amertha Lintas Persada di Surabaya." Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3, Hal. 2

kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.³

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk berimajinasi dan menghasilkan ide-ide baru dengan mengkombinasikan, mengubah atau menerapkan ide-ide yang sudah ada dengan cara yang belum dipikirkan sebelumnya. Ide-ide kreatif yang kemudian diproses melalui beberapa tahapan sehingga menghasilkan produk atau jasa atau model bisnis disebut inovasi. Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.⁴

Organisasi yang kreatif perlu karyawan yang kreatif dan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas. Selain dua hal ini, manajer atau organisasi bisa merancang aktivitas-aktivitas tertentu yang mendorong orang untuk lebih kreatif. Seorang dengan karakter diri atau elemen pribadi yang kreatif, belum tentu bisa menerapkan kreativitasnya dalam organisasi, bila konteks organisasi

³ Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto, "*Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.*" Vol. 5, No. 1, 2017, hal. 2

⁴ Jihanti, Dama, Imelda W.J Ogi, "*Pengaruh Inovasi dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk* (Manado) Hal. 2

tidak mendukung. Jadi kreativitas seseorang juga sangat tergantung pada dukungan yang diperolehnya dari lingkungan kerja.⁵

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.⁶ Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap

⁵ M. Taufiq Amir, Ph.D, "*Perilaku Organisasi*." (Jakarta, Kencana, 2017)

⁶ Rizky Pradana, Rini Nugraheni, "*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Indonesia Kota Semarang)*." Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015. Hal.2

perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan.⁷

Proses meningkatkan kinerja karyawan adalah proses yang sangat penting. Selain untuk keuntungan *financial* perusahaan, proses-proses tersebut juga sangat penting untuk membangun reputasi baik perusahaan di kalangan masyarakat. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah adanya komunikasi efektif di lingkungan perusahaan. Terjalannya komunikasi yang efektif dapat memunculkan lingkungan kerja yang baik. Karyawan menjadi termotivasi dan dapat bekerja bersama antara pimpinan dan karyawan (tim) dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik komunikasi yang dibina, maka semakin optimal kinerja karyawan untuk menjalankan tugasnya. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola,

⁷ Yuli Astuti, "Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel." VOL..3, NO. 2, 2016. Hal.4

mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Fenomena yang terjadi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang yaitu meningkatkan kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir, hal ini dibuktikan lewat data yang penulis dapatkan langsung dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang dengan rincian data yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
Bank Syariah Mandiri KC Palembang

No.	Kategori Nilai	Tahun			
		Jumlah Karyawan 2018	(%)	Jumlah Karyawan 2019	(%)
1	SM	6	18,75	10	28,571
2	M	9	28,125	7	20,0
3	B	13	40,625	9	25,714
4	C	2	6,25	5	8,571
5	K	2	6,25	4	11,628
	Total	32	100	35	100

Sumber : Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang, 2020

Keterangan :

SM : Sangat Memuaskan

M : Memuaskan

B : Baik

C : Cukup

K : Kurang

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri KC Palembang terkait dengan Kinerja Karyawan, diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan dari tahun 2018 hingga ke 2019 dengan kriteria pegawai dengan Kinerja nya Sangat Memuaskan meningkat sebanyak 4 orang hal ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Berikut pemaparan:

Tabel 1.2

***Research Gap* Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan	Amanda Carolina Lakoy
	Kerjasama Tim Tidak Berpengaruh terhadap kinerja kinerja	Eva Silvani Lawas, Boge Triatmanto (2017)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (2020)

Berdasarkan tabel 1.2, terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Amanda Carolina Lakoy⁸ Sependapat bahwa Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian Eva Silvani Lawas, Boge Triatmanto,⁹ menyebutkan bahwa loyalitas Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research Gap Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan	Kreativitas Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan	Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013)
	Kreativitas Tidak Berpengaruh terhadap kinerja kinerja	Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (2020)

Berdasarkan tabel 1.3, terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Agus Styoro Cahyo Wibowo¹⁰ Sependapat bahwa Kreativitas Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian Andi

⁸ Amanda Carolina Lakoy, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado." Jurnal

⁹ Ulfah Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas terhadap kinerja Karyawan Polresta Kota Malang". E-Jurnal riset manajemen unisma 2018

¹⁰ Agus Styoro Cahyo Wibowo, "Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada PT. PLN Bojonegoro." Jurnal Ilmu Manajemen

Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS,¹¹ menyebutkan bahwa loyalitas Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Research Gap Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan	Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan	Muhammad Aldrianto (2016)
	Loyalitas Karyawan Tidak Berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Rowen (2017),Ulfah Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono (2018)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (2020)

Berdasarkan tabel 1.4, terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Muhammad Aldrianto¹² Sependapat bahwa Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian, Rowen,¹³Ulfah Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono¹⁴ menyebutkan bahwa loyalitas Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹¹ Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.” Jurnal Riset Manajemen

¹² Muhammad aldrianto, skripsi, “pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Kospermindo di makasar”.

¹³Rowen, Skripsi, “Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV.Tirta Agung Jaya Mandiri”.

Berkaitan dengan pentingnya Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Karena dengan adanya disiplin kerja dan loyalitas karyawan yang baik maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai target.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

¹⁴ Ulfah Afrianti, Hadi Sunaryo, Agus Priyono, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas terhadap kinerja Karyawan Polresta Kota Malang". E-Jurnal riset manajemen unisma 2018

1. Untuk mengetahui apakah Kerjasama Tim Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah Kreativitas Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini di antaranya yaitu:

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memecahkan masalah pada organisasi atau perusahaan dan dapat mengetahui masalah apa yang dapat ditimbulkan dari Kerjasama Tim, Kreativitas serta Loyalitas Kerja bagi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian mengenai pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

3. Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi bagi perusahaan atau organisasi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian yang sama dengan penelitian ini. Selain itu sebagai

bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.⁸

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan mengenai berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian dan teknis analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta harapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya berisi hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran yang dapat diberikan Kepada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.