

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era perdagangan bebas yang semakin ketat dan kompetitif, organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar mampu bersaing di lingkungan industri. Dalam kenyataannya, agar mampu bersaing dalam persaingan bisnis saat ini, suatu perusahaan akan membutuhkan peran sumber daya manusia sebagai faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Semakin baik sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan.¹ Pengelolaan sumber daya manusia secara tepat sangat diperlukan, agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan. Tidak terkecuali dalam industri perbankan syariah.²

Perbankan syariah merupakan suatu lembaga keuangan dimana kegiatan operasional dan produk-produk yang dikembangkan

¹Pandu Srikandi Sinaga, Skripsi : “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*” (Medan : Universitas Medan Area, 2018), Hal. 1.

²Serly Hartina, Skripsi : “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada BRI Syariah KC Semarang*” (Salatiga : IAIN, 2020), Hal. 1-2.

berdasarkan prinsip-prinsip syariah.³ Bank syariah adalah lembaga keuangan layaknya bank konvensional, tetapi menggunakan prinsip syariah yaitu keadilan, keseimbangan dan kemaslahatan. Kehadiran bank syariah ditengah-tengah bank konvensional adalah untuk menawarkan sistem perbankan alternatif bagi masyarakat untuk menikmati pelayanan perbankan dengan sistem yang sesuai syariat islam. Sebagai salah satu lembaga keuangan, bank syariah perlu menjaga kinerjanya agar dapat beroperasi secara optimal. Terlebih lagi bank syariah harus bersaing dengan bank konvensional yang lebih dominan dan telah berkembang pesat di Indonesia. Persaingan yang semakin ketat ini, harus diikuti dengan manajemen yang baik untuk bisa bertahan di industri perbankan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh bank untuk bisa terus bertahan adalah kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya.⁴

Untuk mendukung kinerja perusahaan, dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Menurut Mangkunegara (2002) dikutip dalam Syarkani, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁵ Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan dan perusahaan. Kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Oleh

³Layaman dan Sofwatun Nidak, “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kineja Karyawan pada Bank BJB Syari’ah Cabang Cirebon”, Al-Amwal, Vol. 8 No. 2, 2016, Hal. 414.

⁴Halil Khusairi, “Hukum Perbankan Syariah”, Al-Qisitu, Vol. 13 No. 1, 2015, Hal. 82.

⁵Syarkani, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3 No 3, November 2017, Hal. 366.

sebab itu, perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh, jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan.⁶

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul untuk mendorong keberhasilan perusahaan, salah satunya ialah faktor kemampuan atau yang disebut sebagai kompetensi. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya akan mendorong kinerja yang optimal. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diterapkan dalam perusahaan agar karyawan mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan teratur, sehingga dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *person-organization fit* atau kesesuaian antara organisasi dengan individu. Karyawan yang bekerja di perusahaan yang mendukung karakteristik pribadinya, tentu akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan yang optimal.

Setiap perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan optimal demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tidak terkecuali dengan perusahaan yang bergerak dalam industri perbankan syariah, salah satunya adalah Bank Syariah Indonesia (BSI).

⁶Pandu Srikandi Sinaga, *Op.Cit.*

Bank Syariah Indonesia merupakan hasil merger atau penggabungan tiga bank syariah BUMN, yaitu PT. BRI Syariah Tbk (BRIS), PT. BNI Syariah (BNIS) dan PT. Bank Syariah Mandiri (BSM). Penggabungan tiga bank ini berubah menjadi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk., yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode saham BRIS dan secara resmi telah mendapat izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tanggal 27 Januari 2021. Bank Syariah Indonesia diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia dan mulai beroperasi pada 1 Februari 2021.

Salah satu kantor cabang yang dimiliki oleh BSI yaitu Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang, yang pada awalnya sebelum dimerger berdiri dengan nama Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Demang. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun No. 2311, Demang Lebar Daun, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang, karena dipandang sebagai bank yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan bergengsi atas kinerja selama setengah tahun beroperasi. Bank Syariah Indonesia mendapatkan lima penghargaan dari Marketing Research Indonesia dan Infobank dalam *E-Awarding Award 2021*. Penghargaan yang diterima Bank Syariah Indonesia adalah *The Best Sharia Bank in Service Excellence 2021*, *Golden Trophy* untuk *Best Over All Performance*, Rank 1 untuk *Security Personnel* dan Rank 2 untuk *Over All Walk in Channel*.

Direktur utama Bank Syariah Indonesia, Hery Gunardi menjelaskan bahwa penghargaan ini merupakan wujud apresiasi terhadap kinerja dan

kerja keras seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia dalam menghadirkan layanan terbaik kepada masyarakat. Penghargaan ini diharapkan dapat memacu kinerja dari karyawan BSI untuk memberikan yang terbaik sesuai prinsip syariah melalui produk, layanan dan inovasi digital kedepannya. Apalagi Bank Syariah Indonesia memiliki visi untuk menjadi salah satu dari 10 Bank Syariah terbesar didunia dari sisi kapitalisasi pasar dalam 5 tahun kedepan.

Pada semester I tahun 2021, BSI mencatat perolehan laba bersih sebesar Rp. 1,48 triliun, naik 34,29% dari periode yang sama ditahun sebelumnya atau secara year on year. Dengan kinerja tersebut, BSI berhasil mencatatkan total aset sebesar Rp. 247,3 triliun hingga juni 2021, naik sekitar 15,16% secara year on year. Untuk pembiayaan, BSI menyalurkan Rp. 161,5 triliun naik 11,73% secara year on year. Dengan hasil pencapaian tersebut berarti bahwa Bank Syariah Indonesia berhasil memberikan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan produk dan jasanya yang membuat nasabah tetap percaya untuk menggunakan produk dan jasanya sehingga aset yang dimiliki Bank Syariah Indonesia menjadi meningkat.⁷

Strategi bisnis yang dilakukan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang dalam memberikan pelayanan produk maupun jasa terbaik kepada nasabah yaitu dengan cara memfokuskan pada perbaikan kinerja karyawan itu sendiri. Karena karyawan merupakan faktor yang sangat signifikan dalam menggerakkan seluruh aktivitas dalam perusahaan, yang memiliki peran yang strategis dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Adapun faktor utama yang mempengaruhi

⁷<https://m.mediaindonesia.com/ekonomi/433106/bsi-raih-penghargaan-bank-terbaik-sektor-bank-syariah> diakses pada 5 oktober 2021 pukul 20.00.

kinerja karyawan adalah faktor kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dari seorang karyawan yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menjalankan pekerjaan, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerjanya.⁸ Seorang karyawan yang berkompoten adalah seseorang yang memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian, pengetahuan serta keterampilan.⁹ Karena karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset utama dan terpenting dalam menjalankan pengelolaan dan kegiatan operasional, maka kualifikasi karyawan baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman dibidangnya akan menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas dan fungsi perusahaan.

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang memiliki karyawan dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan dan pengalaman kerja dengan jabatan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan BSI KC Demang bernama Kushendratmo, menyatakan bahwa beberapa karyawan yang bekerja di BSI KC Demang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan atau keahliannya. Misalnya, karyawan bagian *Customer Service* yang memiliki latar belakang pendidikan S1 jurusan teknik. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerjanya dalam memberikan pelayanan dan jasa kepada nasabah. Mengingat dalam jurusan tersebut tidak spesifik diberikan pembelajaran mengenai teori maupun praktek dalam perbankan syariah, terutama

⁸Muhamad Alwi, “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV XYZ”, JURNAL LOGIKA, Vol XIX No. 1, April 2017, Hal. 75.

⁹Rike Selviasari, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 3 No.3, September 2018, hal. 116.

dalam hal akad-akad syariah maupun cara memberikan pelayanan kepada nasabah sesuai dengan adab dan tuntutan syariah, sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap karyawan harus memiliki kompetensi atau keahlian yang mendukung jabatannya. Oleh sebab itu, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang memberikan pelatihan kepada karyawan yang rutin dilaksanakan setiap satu minggu sekali. Pelatihan ini disebut dengan *Role Play*. *Role Play* adalah cara pelatihan paling mudah yang bisa diterima oleh karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan. *Role Play* sendiri sebenarnya mirip dengan diskusi kelompok, hanya saja dalam bentuk praktek peran. Dimana secara khusus karyawan akan memerankan atau memperagakan sesuatu yang diambil dari lingkup pekerjaan mereka dalam sebuah skenario yang sudah ditentukan. Aktivitas peran ini sangat efektif dalam sebuah pembelajaran. Dari sisi pemeran, karyawan tersebut akan berpikir bagaimana cara melakukan sesuatu yang benar. Sementara dari sisi penonton, mereka akan melihat dan mengoreksi apa yang sudah baik dan apa yang perlu ditingkatkan. Dengan adanya pelatihan *Role Play* ini, karyawan akan diberikan masukan atau pembelajaran mengenai tata cara yang benar dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya saat berhadapan langsung dengan nasabah. Misalnya, karyawan bagian Teller diajarkan bagaimana tata cara yang benar dalam melayani nasabah saat melakukan transaksi secara efektif dan efisien, sehingga tidak memakan banyak waktu.

Bank Syariah Indonesia KC Demang juga memberikan pelatihan kepada karyawan melalui program rotasi jabatan. Rotasi jabatan yang dimaksud disini adalah program yang direncanakan secara formal

dengan cara menugaskan karyawan pada beberapa pekerjaan yang berbeda atau dalam bagian yang berbeda untuk menambah pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang ada. Dengan program ini, karyawan berpindah-pindah dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya pada waktu yang telah ditentukan. Tujuan dilakukannya program ini adalah untuk membuat karyawan ahli dalam berbagai pekerjaan, sehingga bisa dengan cepat menggantikan karyawan lain yang cuti, absen, diberhentikan atau mengundurkan diri.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, dengan tidak melanggar atura-aturan yang ditetapkan.¹⁰ Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dan bermanfaat bagi karyawan maupun bagi kepentingan perusahaan. Bagi karyawan, dengan adanya disiplin kerja akan diperoleh suasana kerja yang kondusif, teratur dan menyenangkan, sehingga akan menambah motivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan lebih mudah tercapai. Disiplin kerja merupakan tolak ukur bagi karyawan perusahaan, karena semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka akan membuat kinerja perusahaan semakin baik.¹¹

¹⁰Khoirotul Bariyah, "Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Vol. 16 No 2, Hal. 29.

¹¹Jeli Nata Liyas dan Riza Primadi, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat", Al-Masraf : Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 2 No.1, Januari-Juni 2017, Hal. 17-18.

Permasalahan disiplin kerja masih sering terjadi. Padahal, disiplin kerja merupakan suatu kewajiban karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, termasuk dalam perbankan syariah. Kedisiplinan tidak datang dengan sendirinya tanpa adanya kemauan dari karyawan itu sendiri serta kerjasama yang baik dalam perusahaan. Untuk menegakkan kedisiplinan karyawan, maka perlu adanya peraturan yang harus dipatuhi seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang yaitu Kushendratmo, menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang sudah dilakukan dengan baik. Pihak BSI KC Demang sangat mengutamakan kedisiplinan terutama dalam hal ketepatan waktu. BSI KC Demang menerapkan kedisiplinan dengan mengatur jam kerja karyawan dari jam 07.30-17.00, dengan diberi waktu istirahat pada jam 12.00-13.00. Sebelum melaksanakan aktivitas kerja melayani nasabah, karyawan terlebih dahulu diwajibkan melakukan doa pagi dari jam 07.30-08.00. Kemudian pada jam 08.00-08.30, karyawan harus menyiapkan perlengkapan kerja seperti aplikasi pelayanan nasabah, pena, buku atau peralatan lainnya sesuai kebutuhan kerja karyawan. Setiap karyawan diwajibkan untuk menggunakan waktu kerja dengan semaksimal mungkin. Tidak diperbolehkan melakukan kecurangan pada jam kerja yang ditetapkan, seperti datang terlambat, tidur saat jam kerja, banyak bergurau saat jam kerja atau pulang kerja lebih awal tanpa alasan yang tepat. Karyawan yang tidak masuk kantor atau meninggalkan kantor saat jam kerja, harus meminta izin terlebih dahulu dengan atasan. Selain itu, disiplin kerja dalam hal ketaatan terhadap aturan kantor terutama dalam hal pemakaian seragam dan

atribut kerja, BSI KC Demang menerapkan aturan, karyawan harus memakai seragam formal yang diberikan perusahaan, yaitu pada hari senin sampai Kamis, sedangkan untuk hari Jum'at, karyawan diperbolehkan memakai pakaian bebas yang sopan, dan diwajibkan mengenakan kartu identitas karyawan. BSI KC Demang juga memberikan peraturan tersendiri bagi karyawan yang sedang hamil, yaitu memberikan kebebasan dalam berpakaian kepada karyawan untuk memakai pakaian hamil, asalkan sopan dan warna pakaian yang dipakai sesuai dengan warna seragam kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagian besar karyawan sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Namun terkadang masih ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada, sehingga pihak BSI KC Demang tak segan untuk memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan, dan karyawan tersebut harus bersedia menerima sanksi atau hukuman yang diberikan. Karyawan BSI KC Demang yang melanggar peraturan, seperti datang terlambat misalnya, maka akan dikenakan sanksi berupa denda sebesar Rp. 50.000, dan untuk karyawan yang melepas masker saat berada di area kantor, maka akan dikenakan sanksi berupa denda sebesar Rp. 100.000, dimana uang-uang denda yang dibayarkan oleh karyawan tersebut akan dimasukkan ke BSI Club Kantor Cabang Palembang. Bagi karyawan yang melanggar peraturan atau tata tertib perusahaan secara berulang atau secara terus menerus mengulangi kesalahannya, maka pihak BSI KC Demang akan memberikan sanksi yang lebih berat, seperti diberikan surat peringatan, tindakan skorsing dalam jangka waktu tertentu,

pemotongan gaji, penurunan jabatan, bahkan tindakan PHK. Dengan adanya peraturan-peraturan tersebut, diharapkan setiap karyawan BSI KC Demang dapat terlatih untuk patuh dan taat terhadap peraturan dan tata tertib yang ada, agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain kompetensi dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *person-organization fit*. Menurut Kristof (1996), *person-organization fit* adalah kesesuaian antara organisasi dengan individu. Kesesuaian dalam hal ini meliputi kesesuaian antara nilai pribadi karyawan dengan perusahaan, kesesuaian tujuan, kesesuaian pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik kultur kepribadian karyawan.¹²

Kesesuaian individu dengan organisasi atau perusahaan (P-O Fit) sangat diperlukan dalam perusahaan, karena dimana ketika seorang karyawan tidak mempunyai kesesuaian tersebut, akan mengakibatkan karyawan untuk berpikir mencari pekerjaan lain dan pada akhirnya akan keluar dari perusahaan. Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu masalah dan kejadian yang sering muncul dalam perusahaan. Karyawan yang merasa tidak memiliki kesesuaian dengan perusahaan tempatnya bekerja, akan menimbulkan masalah *turnover* berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi,

¹²Lindu Nils Dopara, “Pengaruh Person Organization Fit dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KPP Pratama Pare)”, Jurnal Manajemen, Vol. 7 No.3, September 2017, Hal. 264.

pemberhentian atau kematian anggota yang dapat menghambat perkembangan perusahaan.¹³

Person-organization fit memiliki dampak positif bagi pekerjaan. Chatman (1989) mengemukakan bahwa individu yang sesuai dalam hal kesamaan nilai-nilai dengan organisasi cenderung merasa puas, memiliki kompetensi, bersedia melanjutkan kewajibannya dalam perusahaan.¹⁴ Perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian karyawan bukan hanya dalam konteks pekerjaan saja, melainkan dengan nilai-nilai perusahaan secara keseluruhan. Apabila seorang karyawan memiliki kesesuaian dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka akan menumbuhkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi dari karyawan tersebut, sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang yaitu Kushendratmo, menyatakan bahwa *person-organization fit* atau kesesuaian antara perusahaan dan karyawan sejauh ini sudah saling mendukung kepentingan satu sama lain. Dalam hal kesesuaian pemenuhan kebutuhan karyawan, pihak BSI KC Demang telah memberikan fasilitas dan ruangan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan. Karyawan diberikan ruangan kerja yang bersih, aman dan nyaman dan sesuai dengan kebutuhannya. Fasilitas yang disediakan BSI KC Demang untuk karyawan pun sudah cukup memadai, seperti fasilitas mushola, WC untuk karyawan, dan kendaraan untuk keperluan pekerjaan karyawan.

¹³Dennis Chandra dan Ratih Indriyani, “Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Kepuasan Kerja* pada *PT. Paragon Spesial Metal Surabaya*”, AGORA, Vol.6 No. 1, 2018.

¹⁴*Ibid.*

¹⁵Lindu Nils Dopara., *Op.Cit.*

Dalam hal pemenuhan kebutuhan gaji, pihak BSI KC Demang juga memberikan gaji dan tunjangan bagi karyawan sesuai dengan beban tugas atau jabatan karyawan. Bahkan, karyawan yang melakukan lembur kerja akan diberikan bonus dari pihak perusahaan. Dalam hal kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian, salah satu contohnya adalah karyawan BSI KC Demang diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah saat bekerja. Dalam hal kesesuaian tujuan, karyawan diberikan kesempatan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya dalam bekerja, terutama dalam tujuan pengembangan karir karyawan. Dalam hal ini, karyawan BSI KC Demang dituntut untuk berusaha agar lebih giat lagi dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang baik. Karena semakin baik kinerja yang dihasilkan, maka semakin baik juga untuk karir karyawan. Karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan dan selalu mematuhi peraturan yang ada di BSI KC Demang, maka akan diberikan kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Misalnya, dari sebelumnya menjadi *Teller*, dapat dinaikkan jabatannya menjadi *Head Teller*.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit* yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Research Gap Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	Yusni Hervy Yusuf dan Nuraini (2018)	Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.
	Basori, Prahiawan dan	Tidak terdapat pengaruh antara

Karyawan	Daenulhay (2017)	kompetensi terhadap kinerja karyawan.
----------	------------------	---------------------------------------

(Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian, 2021)

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Yusni Hervy Yusuf dan Nuraini (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basori, Prahiawan dan Daenulhay (2017) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Research Gap Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
	Novira Kurniasari (2014)	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

(Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian, 2021)

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novira Kurniasari (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research Gap *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Peneliti	Hasil Penelitian
<i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit)	Lindu Nils Dopara (2018)	Terdapat pengaruh positif antara <i>person-organization fit</i> terhadap kinerja karyawan.
terhadap Kinerja Karyawan	Winfred, Suzanne dan Villado (2006)	Tidak terdapat pengaruh antara <i>person-organization fit</i> terhadap kinerja karyawan.

(Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian, 2021)

Pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Lindu Nils Dopara (2018) menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winfred, Suzanne dan Villado (2006) menunjukkan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang ?
3. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang ?
4. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini antara sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang signifikan pada pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan

dengan masalah penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang ada dan bermanfaat untuk penelitian lanjutan mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terhadap beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit*.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan mengenai kinerja karyawan, serta dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan pengamatan secara mendalam, terutama pada permasalahan yang serupa.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan dan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya terhadap kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit*.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memperjelas dan mempermudah dalam memahami gambaran umum alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir. Adapun sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat telaah pustaka yang memuat landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang lokasi penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yaitu deskripsi objek penelitian dan hasil analisis data penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari penelitian. Kesimpulan bersifat konseptual dan berkaitan langsung dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Saran diajukan dengan selalu bersumber pada temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian.