

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perbankan syariah adalah salah satu sistem perbankan nasional memerlukan berbagai sarana pendukung supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimum bagi pengembang ekonomi nasional. Pengakuan atas keberadaan perbankan syariah semakin ditegaskan dengan dikeluarkannya undang-undang nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah dan disahkan undang-undang tersebut jasa perbankan syariah menjadi semakin diterima dan diakui oleh masyarakat sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam menunjang pembangunan ekonomi nasional. Prinsip utama operasional Bank syariah adalah hukum islam yang bersumber pada alquran dan hadis. Perbedaan utama antara bank syariah dengan bank konvensional yaitu terletak pada sistem pemberian imbalan atau jasa dari dana. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya bank syariah tidak menggunakan sistem bunga dalam menentukan imbalan atas dana yang digunakan atau dititipkan oleh suatu pihak.¹

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia

¹ Totok Budisantoso & Nuritomo, *bank dan lembaga keuangan lain* (Jakarta : Salemba Empat, 2017), hlm.206

merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.²

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.³ Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalkan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji yang sesuai, kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menghindarkan hal yang membuat karyawan stress dan pemberian motivasi.

² Anandini, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Wiryana* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

³ Riski Ananda, . *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad* (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022) hal 1

Sementara itu kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah swt berfirman dalam al-quran surat al-fath ayat 29 dan surat al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : muhammad itu adalah utusan allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku dan sujud mencari karunia allah dalam keridihannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.(QS. Al-fath: 29)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamudimuka bumi dan carilah karunia allah, ingatlah allah sebanyak-

banyaknya supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Ayat – ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan allah SWT dan mendapatkan keutamaan (Kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan terciptanya kinerja yang baik.

Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya memiliki keterampilan, kompeten dalam bekerja, disiplin serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Melalui kegiatan di dalam sebuah perusahaan, perusahaan berupaya mencapai tujuan yang diinginkan. Namun Kinerja karyawan mungkin tidak selalu stabil. Salah satu penyebab kegagalan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan yang telah di tentukan oleh suatu perusahaan adalah kurangnya mutu sumber daya manusia dan manajemen disebabkan karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, stress yang berlebihan, tidak puas atas gaji yang mereka terima berbanding terbalik dengan banyaknya beban kuantitas pekerjaan karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang menggunakan hukum-hukum syariah dalam praktiknya. Bank syariah indonesia kcp Palembang simpang patal memiliki 30 karyawan yang bekerja di bank tersebut. Menurut Lum et al kepuasan gaji

diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.⁴

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal Tahun 2021-2022

No	Tahun	Penilaian			Jumlah Karyawan
		Memuaskan	Baik	Cukup	
1	2021	18	10	2	30
2	2022	14	9	7	30

Sumber : BSOM Bank Syariah Indonesia KCP Palembang simpang patal

Bedasarkan tabel 1.1 dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 karyawan yang mendapat nilai memuaskan sebanyak 18 orang, yang mendapat nilai baik sebanyak 10 orang, dan yang mendapat nilai cukup sebanyak 2 orang. Karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan lebih banyak dari karyawan dengan nilai baik dan cukup. Kemudian pada tahun 2022 karyawan yang mendapat nilai memuaskan sebanyak 14 orang, yang menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya. Karyawan yang mendapat nilai baik sebanyak 9 orang ini juga menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai cukup sebanyak 7 orang meningkat dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bank syariah indonesia KCP Palembang simpang patal telah mengalami

⁴ Lum,L.et. al 2008. *Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitmen. Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, pp. 305-320

penurunan dari tahun sebelumnya.

Handoko (1988) menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji.⁵ makna yang tersirat dalam Al-Qur'an surah Asy- Syu'araa" ayat 183 yang berbunyi :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya : “dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi dengan membuat kerusakan membuat kerusakan” (QS. Asy- Syu'araa": 183)

Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan dari karyawan. Karyawan yang bekerja diperusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai dalam memenuhi kebutuhan setiap bulannya. Sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas karyawan. Penghasilan yang didapatkan setiap orang sudah tentu pasti akan berbeda karena setiap keahlian pasti memiliki apresiasi yang berbeda apalagi untuk beberapa latar belakang pendidikan yang berbeda.

⁵Arta, Deddy Novie Citra, and Harsono harsono, “Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah air minum (Pdam) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. “JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi 5.2 (2014): 182-205

Namun faktanya, dari hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang patal yaitu bapak Ari Kuswara selaku *Branch Operation Service Manager* (BSOM) Mengatakan bahwa karyawan belum bekerja secara maksimal menunjukkan prestasi kerja mereka, ada juga karyawan yang kurang antusias terhadap profesi mereka. Alasannya adalah mereka belum sepenuhnya mendapatkan keadilan dari perusahaan terkait kesempatan dalam kenaikan gaji, menurut mereka tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan itu dikarenakan sistem kenaikan gaji diperusahaan cukup sulit dicapai oleh karyawan yaitu dengan faktor prestasi kerja, penambahan beban tugas kerja dan lama kerja agar bisa meningkatkan gaji mereka. dalam hal ini tidak semua karyawan bisa mencapainya apalagi ada karyawan yang baru bekerja yang masih menyesuaikan dengan pekerjaannya, serta waktu untuk mengevaluasi kinerja karyawan juga cukup lama yaitu 1 tahun. sedangkan karyawan pada umumnya mengharapkan kenaikan gaji dalam memenuhi kebutuhan setiap bulannya.

Faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja yang dialami setiap karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stress, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Jumlah pekerja yang stres di tempat kerja memiliki konsekuensi kualitas pekerjaan yang menurun, sehingga berdampak ke kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah di

targetkan. Pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu singkat menekan pekerja, mempengaruhi proses kognitif, emosi, dan keadaan mereka, mengganggu pelaksanaan tugas mereka, dan kurangnya tenaga kerja menyebabkan kinerja karyawan memburuk, Maka dari itu perusahaan harus memberikan tugas sesuai kompetensi keahlian dan beban kerja yang wajar kepada karyawan agar tidak terjadi stress kerja.

Namun faktanya, menurut ibu Lusi Destri Susanti selaku *Retail Sales Executive* (RSE) Bank Syariah Indonesi KCP Palembang simpang patal mengatakan bahwa banyaknya beban kerja karyawan yang harus terselesaikan secara cepat demi memenuhi target sehingga membuat karyawan kelelahan dengan pekerjaan yang terlalu banyak.

Selain stress kerja, disiplin juga dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Dalam alquran dijelaskan pada surah Al-Asr ayat 3 yaitu :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kesabaran”.(QS. Al-Asr: 3)

Sehingga akan terciptanya suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Kurangnya disiplin kerja meningkatkan jumlah kesenjangan yang bertentangan dengan idealisme. Namun sering kali karyawan melakukan kesalahan, seperti kurangnya antusiasme untuk profesi mereka, yang menghasilkan individu yang tidak disiplin. Beberapa karyawan datang terlambat bekerja, menyebabkan tugas kantor tertunda; selain itu kurang disiplin dan tidak dapat memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik; dan masih banyak karyawan meninggalkan jam kerja tanpa informasi yang jelas. Sehingga menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Namun faktanya, dari hasil wawancara dengan bapak Hermansyah C selaku satpam Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang kurang pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Salah satunya seperti mengenakan pakaian seragam tidak sesuai hari yang ditentukan, telat datang ke kantor atau tidak tepat waktu hal ini kadang terjadi pada para karyawan.

Tabel 1.2

Research Gap

Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja	Hasil penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan gaji	Widi wahyuni (2021)

	terhadap kinerja karyawan	
Karyawan	Kepuasan gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan	Andry christofel liem (2019)
	Kepuasan Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Nanda Hidayan Sono (2021)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai jurnal

Pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh widi wahyuni dan andry christofel liem menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian Nanda Hidayan Sono yang menunjukkan bahwa kepuasan gaji itu tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.3

Research Gap

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan	Stress kerja berpengaruh negatif/signifikan terhadap kinerja karyawan	Chadek novi charisma dewi (2018)
	Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Yuliya Ahmad dkk (2019)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai jurnal

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh chadek novi charisma dewi stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Yuliyah ahmad yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Research Gap

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil penelitian	Penelitian
Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Fregrace meissy purnawijaya (2019)
	Disiplin kerja tidak terdapat pengaruh positif/signifikan terhadap kinerja karyawan	Sri Lestari dan Dilla Afifah (2021)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai jurnal

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Fregrace meissy purnawijaya (2019) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Sri Lestari dan Dilla Afifah (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti memandang penting dan layak untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Gaji, Stress Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal”**.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah indonesia Palembang KCP Simpang Patal?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah indonesia Palembang KCP Simpang Patal?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah indonesia Palembang KCP Simpang Patal?
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Gaji, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Palembang Simpang Patal ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah indonesia Palembang KCP Simpang patal
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah indonesia Palembang KCP Palembang Simpang Patal
3. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. bank syariah indonesia Palembang KCP Palembang Simpang Patal.
4. Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan gaji, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.. bank syariah indonesia kcp Palembang simpang patal.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan secara umum tentang pengaruh kepuasan gaji, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank syariah indonesia KCP Palembang Simpang Patal

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan secara umum tentang penelitian di lapangan, dan pengalaman dalam menerapkan teori – teori yang di dapat pada perkuliahan dan dikembangkan dalam dunia nyata.

b. Bagi lembaga perbankan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangsih pemikiran bagi dunia perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan mampu bersaing dan berinovasi menjadi lebih baik. Serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penetapan kebijakan.

c. Bagi penelti lain

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melaukan penelitian dengan masalah yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Sistem ini sangat berguna untuk mendapatkan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalahan. Penelitian ini terdiri lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang beberapa teori dari sumber referensi buku atau jurnal yang relevan atau secara ilmiah dengan permasalahan yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian secara kerangka pikir teoritis dan juga hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, objek penelitian, populasi penelitian dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi keberhasilan tujuan dari penelitian yang diteliti oleh penulis. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data dan hipotesis mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.