ANALISIS PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG

Oleh :

Tri Kona'ah

NIM: 1656300260

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

PALEMBANG

2020

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

Nama	:	Tri Kona'ah
NIM	:	1656300260
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi	:	Analisis Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal:

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: **Dr. Ulil Amri, Lc., M.H.I**
		t.t :
Tanggal	Pembimbing Kedua	: **Bunga Mar'atush Shalihah, S.E., M.A**
		t.t :
Tanggal	Penguji Utama	: **Syamsiar Zaharani, M.A**
		t.t :
Tanggal	Penguji Kedua	: **Melis, M.E.Sy**
		t.t :
Tanggal	Ketua	: **Dr. Dinnul Alfian Akbar, S.E, M.Si**
		t.t :
Tanggal	Sekretaris	: **Dian Pertiwi, S.E.I., M.S.I**
		t.t :

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Judul Skripsi	: Tri Kona'ah
Nim	: 1656300260
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Analisis Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksa oleh pihak manapun.

Palembang, 18 Juli 2020

Saya yang menyatakan,

Tri Kona'ah

1656300260

KEMENTERIANAGAMA

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat :Jln. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon:(0711) 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

JudulSkripsi	:	Analisis Pengaruh Program KesejahteraanKaryawan dan KompetensiKaryawan Terhadap KinerjaKaryawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang
Ditulisoleh	:	Tri Kona'ah
NIM	:	1656300260

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Palembang, 2 September 2020

Dekan,

Dr. HeriJunaidi, M.A

NIP. 196901241998031006

KEMENTRIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jalan Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon: 0711-353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

Analisis Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

Yang ditulis oleh:

Nama	:	TRI KONA'AH
NIM	:	1656300260
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	S1 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian Komprehensif dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 2 Juni 2020

Menyetujui menjadi
Pembimbing Utama,

Dr. Ulil Amri, Lc., M.H.I
NIP. 198308032011011005

Menyetujui menjadi
Pembimbing Kedua,

Bunga Mar'atush Shalihah, S.E., M.A
NIK. 199010282019032022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Barang siapa yang bertakwa kepada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya, memberi rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka, Allah mudahkan segala urusannya, dihapuskan dosa-dosanya dan mendapatkan pahala yang agung"

(QS. Ath-Thalaq: 2,3,4)

"*Don't be upset when people talk behind your back, you have to be happy that you are the one in front*"

(Tri kona'ah)

PERSEMBAHAN :

Puji syukur saya persembahkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikanku kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan urusan duniawi ini. Hanya karena Engkaulah yang mengizinkanku untuk menyelesaikan karya ini. karya ini kupersembahkan:

- Kepada Kedua orang tuaku yang tercinta, Ayahanda Desnin Admaja dan Ibunda Ida Royani
- Saudara dan saudariku, Ayunda Irma Yurike & Kakanda A.Sugito, Ayunda Dona wulandari & Kakanda Alvin Karista dan adikku Nabila Julian Dini
- Para dosen pembimbing terbaikku, Bapak Dr. Ulil Amri, Lc., M.H.I dan Ibu Bunga Mar'atush Shalihah, S.E., M.A
- Calon Suamiku Ahmad Firdaus & Sahabat terbaikku Yuni Safitri S.E, Yuri Rizki, Yunita Aulia Serta kebanggaanku Almamaterku

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh program kesejahteraan karyawan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu dengan teknik sampel jenuh berjumlah 53 orang karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Pada penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 21.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Dimana, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel kesejahteraan karyawan sebesar (3,569 > 1,67591) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Sedangkan, nilai signifikansi kompetensi karyawan adalah sebesar 0,005 < 0,05 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,959 > 1,67591), yang artinya kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Kata Kunci : Kesejahteraan Karyawan, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Alhamdulillahirabbil'alamin, penulis menyampaikan segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah kepada kita semua. Penulis juga menghaturkan salam yang kita curahkan kepada Nabi Agung kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul **"Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang"** dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Terlebih jika tanpa adanya bantuan, bimbingan, serta do'a dan semangat dari semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan pembuatan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua terbaikku ayahanda Desnin Admaja dan Ibunda Ida Royani atas do'a, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusannya mendampingi penulis.
2. Ibu Prof. Dr. H. Nyayu Khodijah, S.AG., M.SI selaku rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dr. Heri Junaidi, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

4. Ibu Dr. Chandra Zaki Maulana, SE., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah.
5. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku pembimbing akademik terbaik dari semester awal sampai akhir perkuliahan.
6. Bapak Dr. Ulil Amri, Lc., M.H.I sebagai dosen pembimbing pertama dan Ibu Bunga Mar'atush Shalihah, S.E., M.A sebagai dosen pembimbing kedua. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingannya selama penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Rivelino Satya Nugraha selaku Branch Manager Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yang telah memberikan penulis izin tempat untuk melakukan penelitian.
8. Mbak Riana Oktavia dan Kakak Muhammad Ricky selaku Staff Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian saat di lokasi penelitian.
9. Saudara dan saudariku, Ayunda Irma Yurike & Kakanda A.Sugito, Ayunda Dona wulandari & Kakanda Alvin Karista dan adikku Nabila Julian Dini yang telah memberikan dukungan do'a, semangat serta menjadi tempat beristirahat melepas penat yang luar biasa saya ucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya.
10. Keluarga besar H. Antoni Makmur dan Roni(Hj. Nurbaya), (Kakek, Nenek, bibi, mamang, ayuk, kakak, adek dan keponakanku). Terima kasih banyak atas bantuan dan dukungan dari kalian semua.

11. Calon Suamiku (Ahmad Firdaus). Terima kasih telah membantu dan menjadi tempat keluh kesah, pendengar yang baik serta penyemangat di setiap hari-hariku hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
12. Sahabat-sahabatku (Yuni Safitri S.E, Yuri Rizki dan Yunita Aulia). Terima kasih telah menjadi sahabat terbaik selama perkuliahan berlangsung hingga saat ini. Terima kasih juga telah memberikan saran, ide dan pendapatnya selama ini. Semoga persahabatan ini akan terus terjalin hingga ke Jannahnya Allah SWT.
13. Siska Anggraini dan Ryan Yushinta S.E terima kasih telah menjadi sahabat dan teman yang baik semasa perkulihan sampai saat ini.
14. Teman-teman seperjuangan S1 Perbankan Syariah 7 2016. Terima kasih atas cerita-cerita yang kelak suatu saat menjadi topik untuk diperbincangkan dikemudian hari.
15. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, September 2020
Penulis

Tri Kona'ah
NIM : 1656300260

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN iv

NOTA DINAS v

MOTO DAN PERSEMBAHAN vi

ABSTRAK vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 18

1.3 Tujuan Penelitian 19

1.4 Kegunaan Penelitian 19

1.5 Sistematika Penulisan 20

BAB II LANDASAN TEORI 22

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 22

2.2 Kesejahteraan Karyawan 26

2.3 Kompetensi Karyawan 30

2.4 Kinerja Karyawan 35
2.5 Penelitian Terdahulu 42
2.6 Kerangka Pemikiran 46
2.7 Hipotesis 46
BAB III METODE PENELITIAN 49
3.1 Ruang Lingkup Penelitian..... 49
3.2 Lokasi Penelitian 49
3.3 Pendekatan Penelitian 49
3.4 Popupasi dan Sampel 50
3.4.1 Populasi 50
3.4.2 Sampel 50
3.5 Sumber Data 51
3.5.1 Data Primer 51
3.5.2 Data Sekunder 51
3.6 Teknik Pengumpulan Data 52
3.6.1 Observasi 52
3.6.2 Kueisioner 52
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 53
3.8 Teknik Analisis Data 54
3.8.1 Uji Validitas Data 54
3.8.2 Uji Reliabilitas Data 54
3.9 Uji Asumsi Klasik 55
3.9.1 Uji Normalitas 55

3.9.2 Uji Multikolinieritas 55
3.9.3 Uji Heterokedastisitas 55
3.9.4 Uji Linieritas 56
4.1 Analisis Regresi Berganda 56
4.1.1 Uji Parsial (Uji t 56
4.1.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F) 57
4.1.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) 57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 58
5.1.1 Sejarah Bank BNI Syariah 58
5.1.2 Visi dan Misi 59
5.1.3 Struktur Organisasi 61
5.2 Hasil Analisis Data 62
5.2.1 Karakteristik Responden 62
5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 65
5.3.1 Uji Validitas 65
5.3.2 Uji Reliabilitas 68
5.4 Uji Asumsi Klasik 69
5.4.1 Uji Normalitas 69
5.4.2 Uji Multikolineritas 70
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas 71
5.4.4 Uji Linieritas 71
5.5 Analisis Regresi Berganda 73

5.5.1 Uji Parsial (uji t) 73
5.5.2 Uji F (Simultan) 75
5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 77
5.6 Rekapitulasi Hasil Penelitian 78
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian 79
5.7.1 Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang..... 79
5.7.2 Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang 80
5.7.3 Analisis Pengaruh Prorgam Kesejahteraan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palemabang 82
BAB V PENUTUP 85
6.1 Kesimpulan 85
6.2 Saran 86
DAFTAR PUSTAKA 88
LAMPIRAN 91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 *Reasearch Gap* Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan 15

Tabel 1.4 *Reasearch Gap* Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan 16

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 45

Tabel 3.1 Skala Likert 52

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 53

Tabel 4.1 Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin 62

Tabel 4.2 Deskripsi Data Berdasarkan Usia 63

Tabel 4.3 Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir 64

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan (X_1) 65

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi Karyawan (X_2) 66

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 66

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas 69

Tabel 4.8 Uji Normalitas 70

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas 71

Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas Glejser 72

Tabel 4.11 Uji Linieriras 73

Tabel 4.12 Uji Parsial (t) 74

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan) 76

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 77

Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Penelitian 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkiraan Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia 2

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Lampiran 2. Data Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

Lampiran 3. Hasil Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Lampiran 5. Hasil Uji Statistik Asumsi Klasik

Lampiran 6. Analisis Regresi Berganda

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian Skripsi

Lampiran 8. Surat Izin Melakukan Penelitian Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

Lampiran 9. Lembar Konsultasi Bimbingan Skripsi

Lampiran 10. Formulir C (Persetujuan Ujian Skripsi)

Lampiran 11. Formulir C2 (Persetujuan Ujian Skripsi)

Lampiran 12. Surat Pernyataan Telah Menyelesaikan Seluruh Mata Kulia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya , dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.[1]

Perbankan syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).[2] Perkembangan perbankan syariah semakin berkembang setelah di keluarkannya Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan yang secara implisit menunjukkan bahwa bank diperbolehkan menjalankan usahanya berdasarkan prinsip bagi hasil.[3]

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia dapat dilihat dari perkembangan jumlah aset pada perbankan syariah. Perkiraan pertumbuhan

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana, 2017), hlm. 3

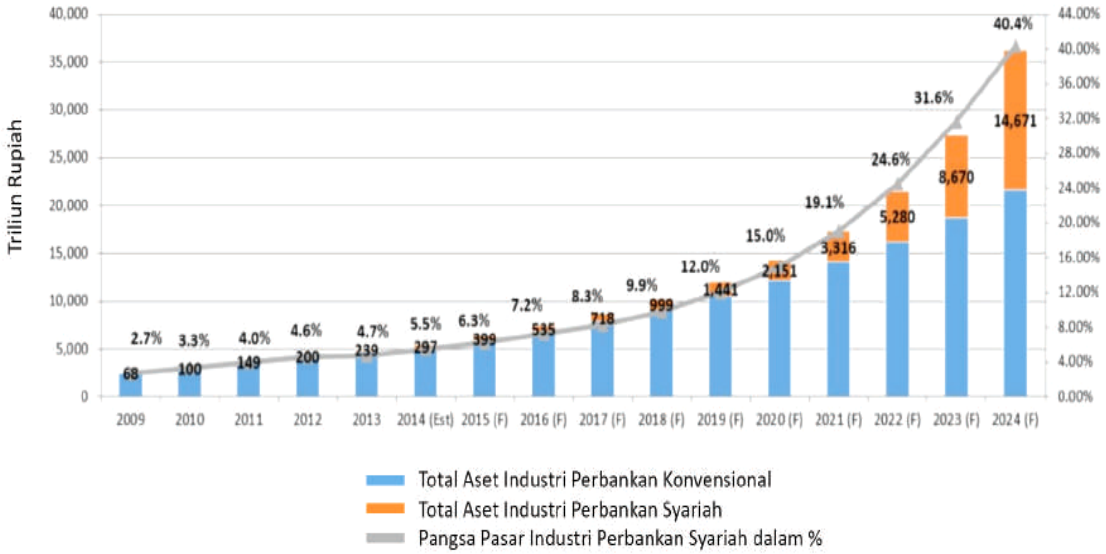
[2] Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 58

[3] Abdul Ghofur Anshori, *Perbankan Syariah Di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), hlm. 5

perbankan syariah di Indonesia pada masa mendatang dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Grafik 1.1

Perkiraan Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia



Sumber: Dari data Bappenas, Tahun 2019[4]

Berdasarkan grafik 1.1, dapat diketahui dalam skenario perkiraan pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia di masa mendatang akan mengalami peningkatan dibandingkan dengan pertumbuhan perbankan konvensional yaitu sebesar 15,0% pada tahun 2020, 19,1% pada tahun 2021, 24,6% pada tahun 2022, 31,6% pada tahun 2023, dan 40,4% pada tahun

[4]https://www.bappenas.go.id/files/publikasi_utama/Masterplan%20Arsitektur%20*Keuangan*%20*Syariah*%20*Indonesia*.pdf, diakses pada 11 November 2019

2024.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stake holders*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki perusahaan.[5] Menurut Mangkunegara (2005), Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan dalam era globalisasi dan perdagangan bebas. Sebagai implikasi dari semakin meningkatnya tingkat persaingan, tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat pula.

Sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan profesional. Maka dari itu perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan yaitu dapat dilakukan dengan adanya

[5] Retina Sri Sedjati, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm. 55

pelatihan, pengembangan, program kesejahteraan pada sumber daya manusia.[6]

Dalam rangka mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan pemberian penghargaan bagi pegawai sebagai apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi dalam mendukung pencapaian target bisnis, maka Bank BNI Syariah memberikan remunerasi dengan menganut asas *pay for pasition and pay for performance.* Hal ini berarti dalam implementasi sistem remunerasinya, perusahaan memberikan fasilitas pada pegawai dengan mempertimbangkan nilai jabatan, kondisi industri, serta kinerja pegawai.

Untuk mengimplementasikan pengelolaan manajamen sumber daya manusia berbasis kompetensi, maka dalam pemberian *reward*, Bank BNI Syariah menerapkan prinsip pemberian *reward* berdasarkan hasil kinerja serta pengukuran atas kompetensi kerja pegawai atau dengan kata lain menerapkan pengelolaan sumber daya manusia berbasis manajemen kinerja. Untuk meningkatkan *skill* dan kapasitas karyawan dan menunjang operasional perusahaan, Bank BNI Syariah menyelenggarakan program kesejahteraan ini.[7]

Dalam program kesejahteraan karyawan maka gaji atau upah karyawan dapat disimpulkan sebagai upah yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya.

[6] Deny Novriansyah, *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 18

[7] Wawancara dengan Karyawan Back Office BNI Syariah Kantor Cabang Palembang : Ibu Riana, 25 Februari 2020

Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk diperkerjakan secara terus-menerus, tetapi yang jelas semuanya sama-sama sebagai balas jasa kepada karyawan.[8]

Selain upah yang dibayarkan secara tetap sesuai dengan posisi/jabatan pekerja, ada juga sistem pembayaran yang lain, yakni insentif/bonus. Perlu diketahui inilah fenomena dari meningkatnya kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, upah merupakan imbalan yang diterima karyawan secara tetap dan tidak dikaitkan dengan kinerja karyawan. Sedangkan insentif/bonus diberikan karena meningkatnya kinerja karyawan tersebut dan dikaitkan langsung dengan jumlah pembayaran yang diterima. Selain itu bisa juga berupa imbalan, seperti : Umroh gratis yang diberikan oleh perusahaan ketika karyawan mencapai target yang di inginkan dan Tour ke luar kota bersama keluarga.

Apabila kinerja karyawan meningkat maka akan mendapatkan *reward* dalam bentuk pembayaran berupa uang selain gaji, namun bila kinerja kerja karyawan tidak ada peningkatan maka tidak diberikan insentif/bonus. Tujuan pemberian insentif/bonus dalam rangka memacu karyawan agar bekerja lebih maksimal.[9]

[8] Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Deepublish, 2018), hlm. 97
[9] Bank BNI Syariah, http://www.bnisyariah.co.id (Diakses, 29 Agustus 2020)

Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari hasil–hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern perusahaan. Sebagai asset utama bagi perusahaan, maka sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan serta bisa mengembangkan karir karyawan.

Persaingan bisnis di sektor perbankan saat ini akan terus semakin tajam sehingga manajemen bank mau tidak mau harus proaktif meningkatkan jasa pelayanan yang memuaskan terhadap nasabah agar bisa terus bertahan dan berkembang. Disamping itu para karyawan juga dituntut bekerja profesional dengan berkemampuan, disiplin, jujur, penuh komitmen dan dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu penghargaan atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian program kesejahteraan karyawan akan menciptakan sebuah ketenangan, semangat kerja, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan. Diberikannya kesejahteraan yaitu untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat dan berkualitas. Perusahaan diharapkan dapat bersikap adil atas apa yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan, karenanya untuk meningkatkan serta mendorong kinerja karyawan diperlukan adanya

hubungan kerja yang saling menguntugkan antara perusahaan dan karyawannya.[10]

Ada salah satu ayat Al-Qur'an yang ada kaitannya dengan kegiatan di atas, yang menerangkan tentang berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Maidah ayat 8 yaitu :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ
اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan"

Tafsir dari ayat di atas, "Wahai orang-orang yang percaya kepada Allah dan mengikuti rasul-Nya, tunaikanlah hak-hak Allah atas diri kalian seraya mengharap ridha-Nya. Dan hendaklah kalian menjadi saksi yang adil bukan saksi palsu. Dan jangan sekali-kali kebencian kalian terhadap orang-orang tertentu mendorong kalian berlaku tidak adil kepada mereka. Karena keadilan itu diperlukan dalam menghadapi kawan maupun lawan.

[10] Menik Lestari, Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah. (Palembang: 2016)

Maka berlaku adilah kepada kawan maupun lawan. Keadilan itu lebih dekat denga ketakutan pada Allah. Dan takutlah kalian kepada Allah dengan menjalankan perintah-perintah Nya dan menjauhi larangan-larangan Nya. Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kalian perbuat. Tidak ada satupun amal perbuatan kalian yang luput dari pengetahuanNya. Dan dia akan membalas kalian dengan balasan yang setimpal dengan amal perbuatan kalian.[11]

Kesimpulannya dari berbagai makna adil berdasarkan ayat yang telah diterangkan di atas, dapat dipahami bahwa keadilan, merupakan kondisi yang tidak memihak pada salah satu atau golongan tertentu dalam ekonomi, sehingga dapat menciptakan keadilan. Dalam kondisi seperti inilah yang dapat menjamin terciptanya kesempatan yang sama pada setiap orang, untuk berusaha mencapai apa yang diinginkan dengan kemampuan, namun tidak menuntut kesamaan hasil dari proses tersebut. Dan memperlakukan setiap orang sama berdasarkan standar tertentu. Tidak memandang ras, starifikasi sosial, bahkan agama sekalipun.[12]

Kesejahteraan yang diberikan baik finanssial maupun nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas merupakan salah satu program dalam organisasi yang ditunjukan pada kesejahteraan karyawan. Harapan organisasi, para karyawan yang menyadari dari keuntungan-keuntungan program tersebut dapat memberikan motivasi dan nilai tambah

[11] Tafsir Al-Muyassar, Q.S Al-Maidah ayat 8, Kementrian Agama Saudi Arabia
[12] Nurfaridaamalia, *Adil Dalam Ekonomi Islam,* (kompasiana.com)

pada kinerja mereka. Pemberian kesejahteraan perlu di program sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berdasarkan pada keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan.

Secara prinsip, kesejahteraan para karyawan bukan saja terletak dari tingkat pendapatan (upah) yang diberikan pihak organisasi, akan tetapi faktor-faktor lainnya pun cukup berperan penting, seperti perhatian dari para pimpinan terhadap kesehatan dan jaminan keselamatan kerja. Kesegaran jasmani dan rohani merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja.[13]

Kesejahteraan yang pernah diberikan ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan menjadi malas, disiplinya menjadi merosot. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

Bank BNI Syariah sebagai salah satu Bank yang dalam hal ini memiliki perkembangan yang cukup baik di wilayah palembang, dan

[13] Ismail Hanif dan Darsono Prawironegoro, *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), hlm. 12

tentunya memiliki dukungan sumber daya yang memadai, salah satunya sumber daya manusianya. Maka dari itu untuk menjaga dan mengembangkan hal tersebut Bank BNI Syariah mengadakan Program Pendidikan dan Pelatihan bagi setiap karyawannya, program inilah yang nantinya dapat mengukur tingkat kompetensi yang dimiliki setiap karyawan Bank BNI Syariah.

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Maka pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi, seperti;

a. Aspek fleksibilitas, merupakan kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.
b. Aspek mencari informasi, motivasi, dan kemampuan belajar. Merupakan kompetensi tentang antusiasme untuk mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.
c. Aspek motivasi berprestasi, merupakan kemampuan untuk mendorong inovasi, perbaikan berkelanjutan dalam kualitas dan produktivitas yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan kompentensi.
d. Aspek motivasi kerja, dalam tekanan waktu merupakan kombinasi fleksibilitas, motivasi berprestasi, menahan stres

dan komitmen organisasi yang membuat individu bekerja dengan baik walaupun dalam waktu yang terbatas.

e. Aspek kolaborasi, merupakan kemampuan bekerja secara kooperatif di dalam kelompok yang multi disiplin; menaruh harapan yang positif pada orang lain, pemahaman interpersonal dan komitmen organisasi.

f. Dimensi yang lain untuk karyawan adalah keinginan yang besar untuk melayani pelanggan dengan baik; dan inisiatif untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi pelanggan. Jika dalam konteks perbankan adalah masalah-masalah nasabah.

Pengelolaan sumber daya manusia pada Bank BNI Syariah yang berbasis pada kompetensi. Pemilihan dan penempatan karyawan berdasarkan pada bidangnya, pelatihan dan penilaian kinerja dilakukan berdasarkan standar kompentensi yang telah ditetapkan standar kompentensi tersebut diterapkan dengan tetap memperhatikan prinsip *Good Corporate Governance* dan prinsip syariah. Diharapkan dengan karyawan yang berkompeten di setiap bidang, baik dari proses bisnis maupun layanan dapat berjalan dengan baik. Maka dari itu sumber daya manusia dapat berpengaruh dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.[14]

Tujuan perusahaan tidak berjalan dengan baik jika sumber daya manusia tidak berperan aktif di dalamnya. Mengatur sumber daya manusia

[14] Wawancara dengan Karyawan Back Office BNI Syariah Kantor Cabang Palembang : Ibu Riana, 27 Februari 2020

sangat sulit, karena memiliki pikiran, perasaan, statsus, keinginan, keterampilan dan pengetahuan yang berbeda- beda jika perasaan karyawan dihargai maka karyawan akan meningkatkan kualitas kinerja. Sehingga jika sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik dan ditempatkan diposisi yang sesuai dengan keterampilan akan mampu memberikan kemajuan pada perusahaan. Kinerja karyawan merupakam tolak ukur dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisiensi dalam menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.[15]

Kinerja karyawan juga tergantung dari dalam diri karyawan tersebut, oleh karena itu penempatan kerja harus sesuai dengan keinginan dan keterampilan dari karyawannya. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memberikan balas jasa. Perusahaan sering dihadapkan masalah karena rendahnya kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah program kesejahteraan dan kompetensi karyawan. Program kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan agar karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan hal ini mampu menyebabkan kinerja karyawan semakin baik.

Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik; (b) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental; (c) Perangai atau Sifat, yaitu

[15] Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 10

karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi; (d) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau gambaran diri dari seseorang.

Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompetensi tinggi. Menurut Robbins (2001: 46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari karakteristik dan bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Menurut Vathanophas dan Thaingam (2007: 49) karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi yaitu: pengetahuan, keterampilan, perangai/sifat, dan konsep diri.[16]

Penelitian ini akan dilakukan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, karena kinerja pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang di tahun 2019 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dapat dikatakan baik karena terbukti dengan adanya prestasi award yang telah didapatkan oleh Bank BNI Syariah diantaranya, kategori terbaik satpam dalam acara *Banking Service Excellence Awards* pada tahun 2018 dan mendapatkan penghargaan terbaik *Service Excellence* di layanan frontliners pada acara *Service Quality Award*, peringkat 3 *satisfaction* (*customer* service) pada *Satisfaction Loyalty Engagement Awards* di tahun 2019.

[16] Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 186

Bank BNI Syariah merupakan bank umum syariah yang sejak tanggal 19 Juni 2010 terpisahkan dari induknya yaitu PT. Bank BNI. Sejak terbentuknya menjadi BUS, Bank BNI Syariah berkembang pesat, dilihat dari pertumbuhan usahanya saat ini telah memiliki 67 kantor cabang, 165 kantor cabang pembantu, 17 kantor kas, dan 8 kantor fungsional. Untuk menunjang pertumbuhan kantor cabang yang didirikannya, Bank BNI Syariah membutuhkan karyawan dan pembentukkan serta perubahan di struktur organisasi disetiap kantor.

Observasi awal yang dilakukan oleh penulis pada saat praktikum (magang) di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, bahwa manajemen Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang terlihat adanya Program kesejahteraan dan Kompetensi untuk semua karyawannya. Dengan adanya program tersebut maka akan berdampak juga pada perubahan kinerja karyawan.[17] Dari data yang diperoleh penulis pada saat melakukan penelitian di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang terdapat fenomena rendahnya kinerja karyawan yaitu, rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dilihat dari aspek kehadiran kerja pada data absensi karyawan periode Juli-September 2020, dan aspek tersebut berpengaruh terhadap kegiataan operasional Bank menjadi terhambat serta penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan tertunda.[18] Jika suatu Perusahaan

[17] observasi pada saat magang di “Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang”, Februari 2019

[18] observasi pada saat penelitian di “Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang”, 2 September 2020

tingkat absensinya tinggi maka kinerja karyawan akan rendah karena target perusahaan sulit tercapai.[19]

Berdasarkan dari fenomena tersebut dapat diperkuat dengan adanya kesenjangan penelitian (*Reasearch Gap***)** dari 2 variabel independen yaitu (Program Kesejahteraan Karyawan dan Kompetensi Karyawan) yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 1.1

Reasearch Gap Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno (2017)
	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)

Penelitian Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno (2017)[20] menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Dwi Agung

[19] Wahyu Tri Gunadi, *Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* (Surakarta : 2016)

[20] Agung Wijayanto, Amin Wahyudi dan Y. Djoko Suseno, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Stagen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 11, No. 2, 2017

Nugroho Arianto(2013)[21] menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Reasearch Gap Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kompetensi Karyawan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra (2016)
	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Yudi Supiyanto (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Penelitian I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra (2016)[22] menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Yudi Supiyanto (2016)[23] menyatakan bahwa gaya kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai jalan keluar dari fenomena tersebut diatas dan dalam rangka lebih meningkatkan produktifitas kerja, kompetensi karyawan, maka dari itu untuk menghindari kejenuhan karyawan dalam melakukan operasional

[21] Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", Jurnal Economia, Vol. 9, No. 2, 2013

[22] I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra, "*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4, 2016

[23] Yudi Supiyanto, "*Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi*", Prosiding Seminar Nasional, 2015

kegiatan, pihak manajemen membuat kebijakan dengan melakukan rotasi karyawan pada tiap unit kantor maupun antar kantor cabang. Rotasi dilakukan setiap dua tahun sekali bahkan dalam berbagai kesempatan mendesak, rotasi karyawan dilakukan lebih cepat atau lebih lambat dari dua tahun.

Berkaitan dengan masalah kompetensi karyawan dan hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, Bank BNI Syariah Cabang Palembang telah mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), perilaku (*attitude)* yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif.[24]

Upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dilakukan melalui program pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Namun kenyataannya tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan sehingga sering terjadi ketimpangan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Jika iklim kerja dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan

[24] Bank BNI Syariah, http://www.bnisyariah.co.id (Diakses : Februari, 2020)

keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur atau bahkan mungkin cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya.[25]

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten, maka perlu adanya pengujian lebih lanjut untuk melihat variasi hasil yang mungkin terjadi pada objek penelitian yang telah dipilih oleh peneliti. Hal inilah yang mambuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Analisis Pengaruh Program Kesejahteraam Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang?

[25] Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 188

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang
3. Untuk menganalisis pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan bagi penulis serta masukan informasi mengenai analisis pengaruh program kesejahteraan karyawan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah kantor cabang palembang

2. Bagi Perusahaan

   Peneitian ini diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi

pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang

3. Bagi Pembaca

   Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu analisis pengaruh program kesejahteraan karyawan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah kantor cabang palembang

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang hal-hal yang menjadi alasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori-teori relevan yang dapat menjadi landasan penulisan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis yang berhubungan dengan pembahasan

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, sumber dan jenis data populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data berupa alat analisis yang digunakan dalam penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab hasil dan pembahasan yang menjelaskan analisis deskriptif objek penelitian, analisis data, dan interprestasi penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya