

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perbankan merupakan lembaga yang bertujuan untuk mendukung pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional yang sehat dan dinamis, kearah peningkatan taraf hidup seluruh lapisan masyarakat.¹ Didalam Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 berdasarkan prinsip operasionalnya bank dibedakan menjadi dua, yakni bank konvensional yang berdasarkan pada prinsip bunga dan bank yang berdasarkan prinsip syariah yang dikenal dengan bank syariah.²

Pada pengembangan Bank Syariah di Indonesia diarahkan untuk memberikan kemaslahatan terbesar bagi masyarakat dan

¹ Lemiyana, *Manajemen Dana Bank* (Palembang : Noer Fikri, 2018), hal. 22-26

² Khotibul Umam dan Setiawan Budi Utomo “*Perbankan Syariah : Dasar-dasar dan Dinamika Perkembangan di Indonesia.*” (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2017), Hal.1.

berkontribusi secara optimal bagi perekonomian nasional.³ Implementasi prinsip-prinsip Bank Syariah sangat cocok diterapkan di Indonesia dikarenakan masyarakatnya mayoritas muslim dan negara dengan jumlah umat muslim terbanyak di dunia.

Persaingan ekonomi sektor perbankan khususnya antara bank konvensional dan bank syariah semakin ketat. Perkembangan jumlah bank konvensional masih lebih banyak dibanding bank syariah, yang menyebabkan belum banyak masyarakat mengetahui adanya bank Syariah dan berpandangan bahwa kegiatan layanan dan operasional yang dimiliki bank Syariah sama halnya dengan bank konvensional pada umumnya. Banyaknya bank konvensional berarti masih banyaknya masyarakat saat ini memilih sebagai nasabah bank konvensional dibandingkan bank syariah. Hal ini menyebabkan berdampak terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Bank Syariah. Khususnya bagi Bank Syariah Mandiri (BSM) ini menjadi kewajiban bagi karyawan yang dimiliki supaya dalam bekerja supaya

³ Diakses dari : <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx>, pada senin / 09 Maret 2020 Jam : 22.56 WIB.

dapat memberikan edukasi masyarakat mengenai pemahaman mengenai bank Syariah semakin luas

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Perbankan Syariah

Kelompok Bank		Tahun
		2019
BANK UMUM SYARIAH	Jumlah Bank	14
	Jumlah Kantor	1.919
UNIT USAHA SYARIAH	Jumlah Bank	20
	Jumlah Kantor	381
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH	Jumlah Bank	164
	Jumlah Kantor	617
TOTAL	Jumlah Bank	198
	Jumlah Kantor	2.917

Sumber : Diakses di www.Ojk.go.id,2020.

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Perbankan Konvensional

Kelompok Bank		Tahun
		2019
BANK UMUM KONVENSIONAL	Jumlah Bank	110
	Jumlah Kantor	31.127

BANK PEMBIAYAAN RAKYAT	Jumlah Bank	1.545
	Jumlah Kantor	5.939
TOTAL	Jumlah Bank	1.655
	Jumlah Kantor	37.066

Sumber : Diakses di www.Ojk.go.id,2020.

Dapat dilihat dari jumlah bank konvensional lebih banyak dibanding jumlah bank Syariah, hal ini juga mempengaruhi daya saing terhadap Bank Syariah Mandiri (BSM). Bank Syariah terbesar saat ini, terus mengembangkan produk dan jasanya, supaya dapat bersaing pada dunia perbankan saat ini. Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang melandasi kegiatan layanan dan operasionalnya dengan nilai-nilai rohani dalam kiprahnya di perbankan.⁴

Kemudian, kendala yang dihadapi karyawan BSM yaitu faktor ekonomi yang dirasakan masyarakat saat ini. Ekonomi masyarakat Mengalami Penurunan dilihat dari pendapatan terjadi di seluruh lapisan masyarakat mengalami penurunan. Menurut Badan

⁴ Diakses Pada <http://www.mandirisyariah.co.id>, Hari Minggu, Tanggal 23 Februari 2020, Jam 10.45 WIB.

Pusat Statistik (BPS) penurunan yang paling dalam terjadi pada penduduk berpendapatan rendah atau di kisaran 1,8 juta per bulan. Pada penduduk pendapatan rendah, tujuh dari 10 orang (70,53 persen) berpendapatan rendah menurun pendapatannya, sementara menengah ke atas tiga dari 10 (30,34 persen).⁵ Penurunan pendapatan bagi setiap masyarakat mengakibatkan reiko terjadi kredit macet atau keterlambatan pembayaran pinjaman cukup besar, hal ini akan berdampak pada kinerja ksryawan yang akan mencapai target kerjanya.

Khususnya pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Palembang, fenomena terjadi tersebut membuat perusahaan bekerja keras untuk dapat bersaing dikeadaan saat ini. Untuk itu BSM membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkompeten agar dapat mencapai suatu tujuan yang dicita-citakan oleh perusahaan. SDM yang handal dan berkompeten dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan supaya dapat bersaing dalam menjalankan kegiatan layanan dan operasionalnya.

⁵ Diakses pada <https://money.kompas.com>, Tanggal 22-06-2020.

Karyawan pada Bank Syariah Mandiri merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting, karena berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan, serta untuk menunjang kegiatan operasional dan layanan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan. Setiap karyawan mempunyai target atau capaian kerja yang diperoleh selama satu setiap tahunnya. Banyaknya Bank-bank konvensional dan Bank Syariah lainnya, serta keadaan ekonomi saat ini mengalami penurunan membuat daya saing tersendiri bagi setiap karyawan dalam melaksanakan target kinerja yang akan dicapai. Karyawan dituntut supaya optimal dan produktif dalam bekerja. Kewajiban untuk mencapai target itu yang mempengaruhi psikologi dari setiap karyawan, yang akan mempengaruhi laporan akhir, apakah mengalami peningkatan atau penurunan.

Kemudian, dikeadaan saat ini, Begitu banyak dampak yang dirasakan akibat hadirnya Pandemi Covid-19 ini yang ternyata mampu merubah perilaku manusia di banyak sektor. Yang mana Pandemi Covid-19 membuat berbagai sektor mengalami perlambatan termasuk di Perbankan Syariah. Fakta menunjukkan hadirnya Pandemi juga sangat mempengaruhi kinerja operasional bank dan merubah pola operasional bank saat ini khususnya bank Syariah.

Perubahan pola operasional tersebut yaitu Pertama, penutupan unit operasional bank. Banyak kantor unit seperti kantor kas, kantor cabang pembantu telah ditutup oleh kantor pusat mengingat tingginya risiko Pandemi Covid 19. Banyak layanan dipindahkan ke kantor cabang untuk menghindari banyak risiko operasional bank.

Kedua, jam operasional bank. Banyak bank telah memberlakukan jam operasional yang terbatas untuk mengurangi risiko operasional akibat penyebaran Pandemi Covid 19. Pemberlakuan jam operasional bank inipun berbeda-beda tergantung kebijakan kantor pusat bank baik konvensional maupun syariah. Rata-rata bank beroperasi hanya 6 jam dalam 1 hari.

Ketiga, *split operation*. Banyak bank telah memberlakukan kehadiran yang diatur sedemikian rupa untuk memberikan kesempatan sebagian karyawan di rumah sehingga mengurangi risiko operasional meminimalisasi risiko penyebaran Pandemi Covid 19. Kebanyakan bank memberlakukan *split operation* 50 %. Artinya 50% karyawan dirumahkan dan sisanya bekerja seperti biasa. Jumlah hari libur juga bervariasi ada yang 2 hari libur, bahkan 5 hari libur.

Keempat, meningkatnya biaya operasional bank. Untuk mencegah penyebaran Pandemi Covid 19 bank harus mampu mengkustomisasi layanan bagi nasabah dengan menyediakan *hand sanitizer*, desinfektan, masker yang senantiasa berganti tidak saja untuk nasabah bahkan untuk karyawan. Mencari masker dan *hand sanitizer* saja susah sekali. Peningkatan biaya operasional menjadi meningkat signifikan karena bank juga harus mengeluarkan budget untuk mengobati karyawan yang terjangkit virus Covid 19. Pengeluaran biaya seperti ini baru terjadi tahun 2020.

Biaya operasional makin meningkat dengan upaya divisi Manajemen Sumber Daya Manusia bank yang harus senantiasa melaksanakan sosialisasi bahaya Pandemi Covid 19 dan melakukan perubahan sistem dan prosedur mengantisipasi risiko yang terjadi. Serta, Risiko operasional juga meningkat seiring dengan tidak adanya pelatihan tatap muka bagi seluruh sumber daya manusia bank. Untuk itu pengelolaan risiko operasional harus dilaksanakan dengan baik

agar dapat meningkatkan kinerja layanan bank kepada nasabah di era yang kompetitif dan sarat persaingan ini.³

Hal ini mempengaruhi kinerja setiap karyawan pada bank Syariah. Peningkatan motivasi bagi setiap karyawan berpotensi mempengaruhi hasil kerja dan dipercaya mampu membuat setiap karyawan bekerja secara optimal. Peningkatan Faktor yang ada pada diri setiap karyawan (faktor internal) seperti peningkatan karakteristik individu berpotensi mampu meningkatkan kinerja bagi setiap individu karyawan

Karakteristik individu merupakan ciri yang melekat pada setiap individu, yang membedakan individu satu dengan lainnya dan menjadi modal kemampuan kerja. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, karyawan yang mempunyai karakter yang baik akan membuat kinerja yang dicapainya secara maksimal. Karakter yang ada pada diri seorang karyawan dapat dilihat melalui minat, sikap, nilai serta adanya kemampuan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan

³ Bambang Rianto Rustam, "Covid-19 dan Risiko Operasional Bank", Kontan.co.id, Selasa, 07 April 2020 / 13:26 WIB.

BSM melakukan upaya agar setiap individu karyawan mempunyai karakteristik yang menunjang kinerja dan dapat produktif dalam bekerja, diantaranya yaitu melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan fokus kepada pengembangan kapabilitas, serta metode pembelajaran yang efektif untuk semua karyawan.⁴ Upaya tersebut agar setiap karyawan yang bekerja dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan

Kemudian, Faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bekerja secara tim. Untuk dapat memaksimalkan bekerja secara tim dibutuhkan penerapan dan mengarahkan pola kerjasama tim. Kerjasama tim ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi.⁵

⁴ Wawancara pada karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Palembang.

⁵ Margotje Treisje Pandelaki, "Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong." Hal 36-37, Katalogis, Volume 6 Nomor 5 Mei 2018 hlm 35-46 ISSN:2302-2019.

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama yang solid telah dilakukan oleh karyawan BSM, Kerjasama tersebut menghasilkan capaian prestasi yang diperoleh, diantaranya yaitu memperoleh penghargaan *BI Award 2019* : Bank Indonesia - 28 November 2019 Sebagai Bank Pendukung Pengendalian Moneter Syariah Terbaik, Majalah Infobank bekerjasama dengan Marketing Research Indonesia (MRI) - 27 Juni 2019 Penghargaan Khusus "*Golden Trophy*" (selama enam tahun berturut-turut berhasil mempertahankan tingkat keunggulan layanan), *Moeslim Choice Award* Intitusi Ekonomi Syariah - 12 December 2019 Sebagai *The Best And Biggest Islamic Bank in Indonesia* (Bank Islam Terbaik dan Terbesar di Indonesia), Penghargaan Keuangan Islam Terbaik : Alpha Asia Tenggara - 26 September 2019 Sebagai Bank Ritel Keuangan Islam Terbaik & Bank FX Terbaik untuk Treasury Syariah Perusahaan dan masih banyak lagi lainnya.⁶ Penghargaan tersebut tak lepas dari hasil kerjasama

⁶ Hasil Wawancara Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang dan Mengakses Data pada Website <http://www.mandirisyahiah.co.id>, Hari Minggu, Tanggal 23 Februari 2020, Jam 10.30 WIB.

yang solid telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, yang saling berkontribusi dan mengerahkan kemampuan secara maksimal.

Fenomena yang terjadi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang yaitu adanya peningkatan kinerja pada semua unit bisnis, capaian tersebut dilihat dari meningkatnya nilai laba bersih yang diperoleh yaitu pada tahun 2019 naik sebesar 110,68 % dibanding tahun sebelumnya. Indikator bisnis tersebut diantaranya mengalami peningkatan seperti aset, dana pihak ketiga, pembiayaan dengan kualitas baik, margin, serta fee based income naik signifikan.⁷ Capaian tersebut tak lepas dari hasil kerja karyawan baik secara individu maupun bekerja secara tim. Hal ini merupakan catatan penting agar dapat terus mempertahankan dan meningkat capaian yang telah diperoleh ditahun berikutnya. Peningkatan kerja tersebut membuat perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki, supaya implementasi dari produk dan jasa dimiliki dapat terus tumbuh dan berkembang dengan signifikan.

⁷ Wawancara Bersama Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Hari Minggu 23 Februari 2020.

Alasan pengambilan variabel pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh faktor yang berasal dari diri karyawan, yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun tim. Kedua Variabel pada penelitian ini yaitu karakteristik individu (X1) dan variabel kerjasama tim (X2) yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Pada penelitian ini, penulis membahas fenomena yang terjadi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Berdasarkan dari fenomena di atas dapat diperkuat dengan adanya kesenjangan penelitian (*Reasearch Gap*) dari ke dua variabel independen yaitu Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 1.3
***Research Gap* Karakteristik Individu**

Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Karakterik Individu	Berpengaruh secara positif dan signifikan antara karakteristik	1. Ratna Handayani (2016). 2. Herianus Peoni (2014).

Terhadap Kinerja Karyawan	individu dan kinerja karyawan.	3. Indar Dewi Gaffar (2017).
	Tidak berpengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.	1. Dessy, Lidia Yunita, Nora Anisa Br. Sinulingga (2019). 2. Isni Wulandari (2017). 3. Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A. , dan Hj. Nurul Wahyuni (2018).

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Berdasarkan tabel 1.3 pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ratna Handayani pada tahun 2016 mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan), Penelitian yang dilakukan oleh Herianus Peoni pada tahun 2014 mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero))

Cabang Manado) dan Penelitian yang dilakukan oleh Indar Dewi Gaffar tahun 2017 Mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makassar menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dessy, Dkk pada tahun 2019 mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau, penelitian yang dilakukan oleh Isni Wulandari Tahun 2018 mengenai Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modulindo Teknologi Utama Di Deltamas, penelitian yang dilakukan oleh Dayat Ikhsan Hajati , Dwi Wahyu A. , Hj. Nurul Wahyuni Tahun 2018 mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru) menunjukkan hasil penelitian bahwa Karakteristik Individu Tidak Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Research Gap Kerjasama Tim

Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.	Berpengaruh secara positif dan signifikan antara kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan.	1. Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang (2017). 2. Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro. (2017). 3. Rika Fatmala (2017).
	Tidak berpengaruh antara kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan.	1. Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo dan M. Khoirul ABS. (2017). 2. Muhammad Hatta, Said Musnadi dan Mahdani (2017). 3. Eva Silvani Lawasi Dan Boge Triatmanto (2017).

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Berdasarkan tabel 1.4 Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang pada tahun 2017 mengenai Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Samratulangi dan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro pada tahun 2017 mengenai Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT, Geo Given Sidoarjo dan Penelitian yang dilakukan oleh Rika Fatmala pada tahun 2017 mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo dan M. Khoirul ABS pada tahun 2017 mengenai Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember, Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hatta, Said Musnadi dan Mahdani mengenai Pengaruh

Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto pada tahun 2017 mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Menunjukkan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan *Reserch Gap* tersebut terindikasi bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai variabel-variabel yang digunakan penelitian ini. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa masih ada peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan variabel diatas. Sejauh ini belum ada yang meneliti mengenai Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Sesuai dengan judul yang penulis kemukakan dan berdasarkan latar belakang masalahnya maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada yaitu:

- a. Apakah Karakteristik Individu Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang ?
- b. Apakah Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang ?
- c. Apakah Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang ?

1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Apakah Karakteristik Individu Berpengaruh Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.
2. Untuk Mengetahui Apakah Kerjasama Tim Berpengaruh Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.
3. Untuk Mengetahui Apakah Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

B. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran pada bidang kajian tentang Pengaruh Karakteristik

Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

2. Kegunaan Praktis

- a) Bagi lembaga keuangan bank, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pemikiran dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi akademis, dapat menambah sarana informasi dan referensi bagi mahasiswa program studi S1 Perbankan Syariah pada khususnya dan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan pada umumnya.
- c) Sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti permasalahan yang ada.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

- 1) Bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang
Sebagai sumber informasi untuk pengembangan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang kedepan, sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan

2) Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis supaya menambah pengetahuan dan pengalaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam sebuah lembaga keuangan khususnya perbankan.

3) Bagi Akademisi

Diharapkan menambah referensi dan sebagai sumber acuan bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan digunakan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian dalam tugas akhir ini. Adapun penulisan tersebut, adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis yang bersumber dari buku, jurnal, artikel ilmiah dan sebagainya. Pada bab ini juga dijelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta hipotesis penelitian

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil pengujian analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang