

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara yang bisa dikatakan dengan penduduk muslim terbesar didunia, perkembangan perbankan syariah di Indonesia dapat menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Perbankan syariah merupakan institusi/lembaga keuangan yang mulai tumbuh dan berkembang di Indonesia sejak 16 tahun lalu yang diawali dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia dan kemudian diikuti kemunculan bank syariah yang lainnya. Hingga September 2017, jumlah industri Bank Umum Syariah (BUS) tercatat sebanyak 13 bank, jumlah Unit Usaha Syariah (UUS) sebanyak 21 bank, BPRS sebanyak 167 bank, dan jaringan kantor sebanyak 2.633.

Tabel 1.1 Statistik Perkembangan Perbankan Syariah September 2017

	2014	2015	2016	2017
Bank Umum Syariah	12	12	13	13
Jumlah kantor	2163	1990	1869	1850
Unit Usaha Syariah	22	22	21	21
Jumlah kantor	320	311	332	339
BPRS	163	163	166	167
Jumlah kantor	439	446	453	444
Total kantor	2922	2747	2654	2633

Sumber: www.ojk.go.id, 2017

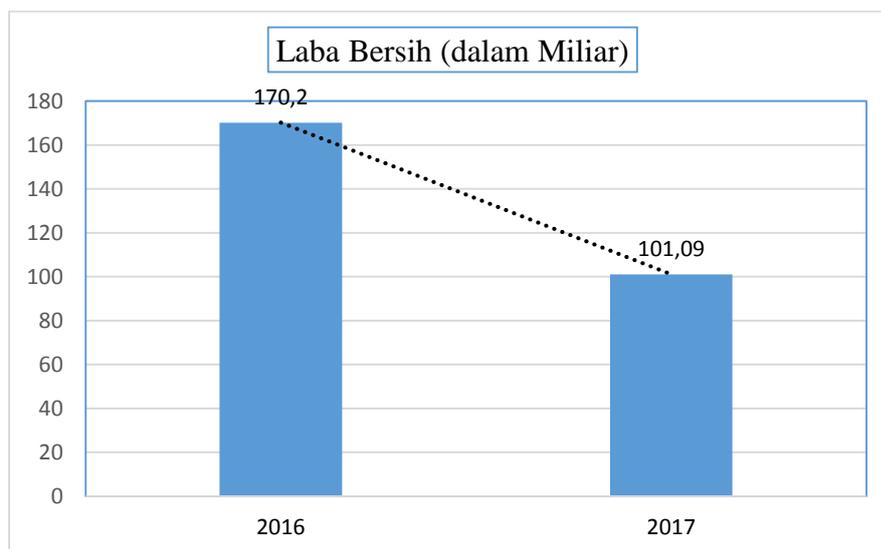
Perkembangan perbankan syariah juga terus diikuti dengan berkembangnya lembaga keuangan syariah di luar struktur perbankan, seperti Asuransi Takaful, Pasar Modal Syariah, Pegadaian Syariah, dan Baitul Maal watTamwil (BMT).

Industri perbankan syariah menunjukkan pertumbuhan yang tinggi di Indonesia termasuk di Kota Yogyakarta. Pada tahun 2017 pertumbuhan aset bank umum syariah di Kota Yogyakarta sudah hampir mencapai 12,42 persen. Hal ini tidak terlepas dari animo masyarakat terhadap bank syariah yang semakin meningkat, persepsi masyarakat terhadap bank syariah juga terus menguat. Hingga saat ini Kota Yogyakarta telah memiliki 11 bank pembiayaan syariah dan satu unit usaha syariah, begitu juga dengan bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) yang terus bermunculan. Selain itu, beberapa bank syariah juga terus melakukan perluasan jaringan kantor cabang di kota Yogyakarta.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, menuntut para pelaku industri perbankan syariah untuk melakukan kompetisi guna memposisikan diri menjadi perusahaan yang unggul. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja harus meliputi keseluruhan level organisasi, tidak hanya kepala kantor saja yang harus mempunyai kinerja tinggi, tetapi seluruh karyawan juga harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik tergantung dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya apabila kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat.

Pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Bank BRISyariah menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang lebih baik. Karena dengan adanya pegawai tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, oleh karena itu kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya. Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta dalam aktivitas kerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Hasil observasi peneliti saat melakukan pra penelitian, menemukan bahwa kinerja keuangan Bank BRISyariah mengalami sedikit penurunan yang ditandai dengan menurunnya perolehan laba bersih.



Sumber: www.cnbcindonesia.com, 2018

Gambar 1.1 Kinerja Keuangan Bank BRISyariah (2016-2017)

Penurunan kinerja keuangan tersebut tidak terlepas dari peran berbagai kantor perbankan Bank BRISyariah yang ada di Indonesia termasuk di Kota Yogyakarta. Hal ini juga didasari imbas dari kinerja berbagai sumber daya yang ada di Bank BRISyariah termasuk Sumber Daya Manusia (pegawai). Turunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh suatu hal seperti pemberian beban kerja/pekerjaan. Contohnya pegawai pada bagian marketing memiliki pekerjaan yang cukup banyak, yaitu selain bertugas mencari seorang nasabah, pegawai marketing juga bertanggung jawab terhadap proses percepatan pembiayaan, penagihan pembiayaan, dan mengawal kelancaran setoran tagihan angsuran pembiayaan dengan selalu memonitoring calon nasabah/nasabah. Terjadinya penumpukan pekerjaan tersebut dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja yang membuat kinerja pegawai menurun.

Adhani (2013) mengungkapkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen yaitu dengan pemberian beban kerja yang baik. Pemberian beban kerja yang baik dan tepat akan membuat para karyawan lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah (Agripa, 2013). Hubungan beban kerja terhadap prestasi kerja disampaikan oleh Manuaba (2000) dalam Prihatini (2007), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional. Penelitian yang dilakukan Hauck (Hauck et al., 2008)

menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja dan akan menurunkan prestasi kerja seseorang, yang akan membahayakan suatu organisasi. Pemberian beban kerja yang tepat akan mengurangi tingkat stress pada karyawan.

Faktor penting lain yang menentukan kinerja karyawan adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan, menurut Hasibuan (2007) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pimpinan berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh baik membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan yang berada dalam lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (M. Thoha, 2001). Tipe kepemimpinan dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan memiliki wewenang yang sangat tinggi dalam mengatur jalannya organisasi.

Handoko (1996: 23) mengungkapkan bahwa tidak terdapat satu pun tipe kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi atau lingkungan, maka alternatif jawaban dalam memilih model kepemimpinan yang efektif adalah dengan pendekatan situasional/kontingensi. Relasi antara pemimpin dan pengikut merupakan salah satu faktor pendekatan situasional yang akan berpengaruh terhadap efektifitas kepemimpinan. Esensi relasi tersebut adalah interaksi antara pribadi yang berbeda motifasi dan potensi

kekuasaan, termasuk di dalamnya keterampilan, kepercayaan, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Interaksi ini memiliki dua bentuk, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional (Yulk, 1998: 4).

Kepemimpinan transaksional ataupun kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan didalam lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah membutuhkan visi, dorongan, dan komitmen yang dibentuk oleh pemimpin transformasional. Selain itu, lembaga keuangan syariah juga membutuhkan pemimpin transaksional yang mampu memberikan arahan, berfokus pada suatu hal yang bersifat rinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan, memberikan punishment ketika kondisi kinerja karyawannya sedang turun, dan juga memberikan reward ketika karyawan memiliki prestasi kerja. Hal ini seperti halnya perbankan syariah yang dinilai membutuhkan sosok pemimpin transaksional guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu faktor penting lain dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Irbayuni (2013) mengartikan kompensasi sebagai suatu bentuk yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Pemberian kompensasi kepada karyawan, baik berupa kompensasi finansial ataupun kompensasi nonfinansial dimaksudkan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan bekerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan atas beban kerja yang diembankan perusahaan kepadanya.

Perumusan kebijaksanaan kompensasi yang tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya akan membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi dapat menyebabkan karyawan mengeluh, dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula (Dharmawan, 2011).

Perkembangan lembaga keuangan syariah khususnya pada sektor perbankan menjadi sebuah tantangan bagi Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global seperti saat ini merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui proses manajemen yang baik dapat membuat pegawai bekerja lebih produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran diatas, studi penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BRISYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah KC Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah KC Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah KC Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah KC Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah KC Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah KC Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah seperti berikut:

1. Secara Teoritik

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kepemimpinan, pemberian beban kerja, kompensasi, dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi fakultas dan juga universitas dalam mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai kepemimpinan, pemberian beban kerja, kompensasi, dan kinerja.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis kepada perusahaan, yaitu sebagai bahan masukan kepada seluruh pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor berkaitan dengan faktor-faktor yang dijadikan variabel penelitian.