

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat berkembang dengan baik merupakan suatu harapan dan keinginan setiap individu yang bekerja didalamnya, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing untuk mengikuti persaingan dan kemajuan zaman (Sinaga, 2023). Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Salah satu kegiatan perusahaan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan adalah perusahaan ingin mendapatkan dan mengembangkan karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik dan stabil dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setelah seorang karyawan diterima di perusahaan melalui proses rekrutmen dan seleksi sering kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan yang berkaitan dengan kinerja sehingga mereka perlu dilatih (Dwianto, 2021).

Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Dalam usaha peningkatan kinerja serta pengembangan sumber daya manusia perlu adanya program-program manajemen sumber daya manusia seperti kompetensi sumber daya insani, etos kerja Islam, dan lain-lain. Dengan kinerja yang baik diharapkan karyawan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan (Hartoko, 2020).

Praktisi perbankan syariah ialah manusia yang berkecimbung pada aktivitas perusahaan, lembaga, kegiatan perekonomian ataupun social lainnya yang didasarkan syariat islam. Manusia bisa melakukan pengelolaan manajemen sumber daya insani, namun bisa berposisi sebagai objek dari manajemen sumber daya insani berkenaan dengan objek pengelolaan atau sasaran. Mencermati islam membangun sumber daya insani di era kejayaan, maka hal pertama dan utama yang dijadikan landasan adalah tauhid.

Sumber daya insani merupakan asset sekaligus modal dasar yang penting di dalam sebuah perusahaan (Latifah, 2021). Pertumbuhan perbankan syariah juga membutuhkan sumber daya insani yang besar dan mampu menjalankan bisnis dengan baik. Tuntutan bekerja profesional dalam mengelola sumber daya insani secara islam berlaku bagi semua jajaran manajemen dalam perusahaan khususnya dalam perbankan. Sumber daya insani juga menjadi hal yang tidak kalah penting dari pemasaran dalam perbankan (Jusmaliani, 2023).

Sumber daya insani dalam sistem perbankan syariah tidak hanya menentukan kinerja bank syariah, namun juga sebagai alat promosi dan edukasi bagi masyarakat. Menciptakan masyarakat yang cenderung bertransaksi dengan bank syariah secara mutlak di tentukan oleh sistem pendidikan yang akan mencetak sumber daya insani yang beriman dan berilmu, ditambah peran serta ulama (Karima, 2023). Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung ketika melaksanakan roda kegiatan operasional bank.

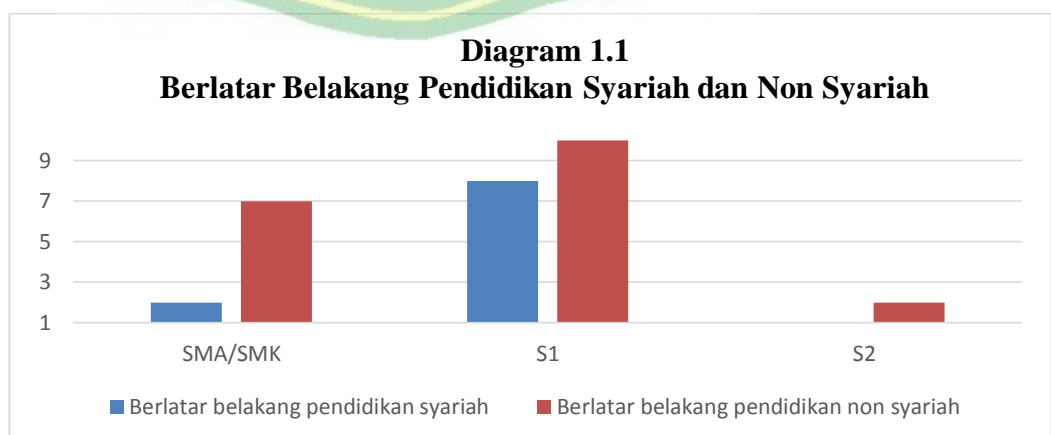
Selama ini sumber daya insani yang diupayakan untuk memposisikan asset yang dioptimalisasi dalam meningkatkan profit perusahaan secara maksimal. Perencanaan sumber daya insani ini ialah proses yang dilakukan para manajer untuk menjamin bahwa memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas secara efektif dan efisien agar memberikan keuntungan bagi perusahaan dan tidak membawa kerugian pada sumber daya insani. Kemudian tindakan ini memunculkan teori manajemen sumber daya manusia melalui percobaan dan pengalaman demi mendapatkan sumber daya insani yang memiliki kualitas (Hasyim, 2019). Sumber daya insani yang terdapat dalam perusahaan diwajibkan mempunyai kecakapan dalam melaksanakan seluruh transaksi perbankan, dimana dalam pelayanannya menjadi kesuksesan suatu bank. Kecakapan ini harus diasah dengan pengalaman kerja maupun pengembangan dan pelatihan karyawan agar berkompeten.

Perkembangan perbankan syariah yang demikian cepatnya sangat membutuhkan sumber daya insani yang memadai dan mempunyai kompetensi dalam bidang perbankan syariah. Setiap orang yang ingin bekerja di industri perbankan syariah harus menyadari bahwa dalam penerimaan SDI, industri perbankan syari'ah pasti menginginkan kualifikasi yang sempurna untuk siap bekerja. Oleh karena itu yang perlu diperhatikan oleh SDI adalah menyesuaikan kualitas mereka sendiri sesuai yang diharapkan oleh institusi pemberi kerja. Diantara kualitas yang diinginkan oleh industri tersebut adalah: 1. Kompetensi dan profesionalitas dibidang perbankan termasuk soft skill. Kompetensi ini sangat penting untuk mendukung pertumbuhan industri perbankan syariah itu sendiri. Kompetensi yang terkait dengan pengetahuan syari'ah termasuk didalamnya kajian fiqih muamalah perbankan syariah dan aplikasinya. Kompetensi ini merupakan modal yang sangat penting untuk membangun idealisme SDI perbankan syariah yang profesional. 2. Memiliki nilai-nilai akhlak dan akidah Islami. Sebagai orang yang terlibat dalam industri perbankan syariah, SDI harus dapat memberikan cerminan kepada masyarakat bahwa selain sistem syariah dapat dijual 3. Kualitas pelayanan yang baik. Dengan SDI yang memiliki kualifikasi tersebut bank syariah akan dapat menjadi salah satu tulang punggung yang handal dan siap mengembangkan ekonomi syariah Indonesia yang lebih baik (Khusnul Rois, 2018).

Selain kompetensi, untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah diharuskan juga terdapat sumber daya insani yang memiliki etos kerja Islam. Salah satu ukuran kualitas pegawai dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja karyawan, maka kualitas karyawan akan semakin baik (Ala'uddin, 2023). Oleh sebab itu, setiap individu maupun kelompok dalam perusahaan harus mampu memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mendukung satu sama lain serta membantu kelancaran kepentingan strategi perusahaan untuk pencapaian bersama. Etos kerja Islam akan

memberikan loyalitas tinggi ketika bekerja dan menjalankan kewajiban. Usaha ekstra wajib dijalankan oleh karyawan agar mendapatkan tujuan dalam pekerjaannya. Etos kerja Islam dimaknai dengan sikap kepribadian yang memunculkan keyakinan mendalam bahwasannya bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri namun juga bentuk lain dari amal shaleh dan didalamnya terdapat nilai ibadah yang tinggi. Setiap manusia islam tidak hanya bekerja untuk dirinya sendiri, mendapatkan gaji dan terhindar dari gengsi karena menganggur. Namun kerja dilakukan atas dasar kesadaran dan pemahaman agama serta tanggung jawab yang mencerminkan kepribadian dan karakter islami.

Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di BSI KCP Majalengka Abdul Halim tersebut berdasarkan hasil survei wawancara karyawan BSI KCP Majalengka Abdul Halim yang menjelaskan bahwa ada banyak karyawan yang bukan berlatar belakang pendidikan syariah. Hal ini merupakan tantangan terbesar karyawan yang menuntut mereka untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan stabil. Siapapun yang berkiprah dalam kancah keislaman, termasuk perbankan syariah, bahwa fondasi bagi sumber daya manusia syariah adalah Tauhid. Ketauhidan ialah yang pertama dan utama untuk diajarkan dalam kurikulum pendidikan ataupun pembinaan dan pelatihannya (Fanani, 2022).



Sumber: Hasil Survei pada karyawan BSI KCP Majalengka Abdul Halim

Dari hasil survei pada karyawan BSI KCP Majalengka Abdul Halim menunjukkan bahwa ada banyak karyawan yang bukan berlatar belakang pendidikan syariah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan Bank Syariah, penting untuk mempertahankan standar kerja yang baik. Salah satu komponen yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan operasinya adalah kompetensi sumber daya insani dan etos kerja karyawan. Menciptakan dan meningkatkan sikap positif karyawan terhadap setiap perubahan yang terjadi disekitar sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam (Riyanti, 2022). Pengetahuan yang diperoleh selama proses pendidikan harus digunakan untuk kebutuhan yang ada ditempat kerja. Selain itu, tingkat pendidikan mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Karyawan harus memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik (Rika, 2019).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik dan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Majalengka Abdul Halim ”**.

B. Perumusan Masalah

a. Identifikasi Masalah

Identifikasi yang dapat diambil dari latar belakang masalah diatas sebagai berikut:

1. Berdasarkan data pra survei dari Bank Syariah Indonesia KCP Majalengka Abdul Halim bahwa terdapat karyawan yang berpendidikan bukan berlatar belakang syariah atau diluar ilmu ekonomi dan perbankan syariah.
2. Kemampuan karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan yang berkaitan dengan kinerja.

b. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini hanya memfokuskan penelitian untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BSI KCP Majalengka Abdul Halim. Penelitian ini dilakukan pada semua karyawan BSI KCP Majalengka Abdul Halim.

c. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam proposal skripsi ini sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Majalengka Abdul Halim ?
2. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Majalengka Abdul Halim ?
3. Apakah kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI KCP Majalengka Abdul Halim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya insani memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Majalengka Abdul Halim.
2. Untuk mengetahui etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Majalengka Abdul Halim.
3. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Majalengka Abdul Halim.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat dalam bidang teoritis maupun dalam bidang praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan teoritik dalam Perbankan Syariah serta mendiskripsikan tentang “Pengaruh Kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Majalengka Abdul Halim”.

b. Secara Praktis

1. Bagi BSI

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan masukan untuk kepala pimpinan cabang dan semua staff karyawan ditempat penelitian untuk mengevaluasi kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dan membantu untuk menjadi lebih baik di Bank Syariah Indonesia KCP Majalengka Abdul Halim.

2. Bagi Nasabah

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai keadaan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Majalengka Abdul Halim untuk menjadi bahan pertimbangan, apakah akan memutuskan melakukan pembiayaan, simpanan atau pinjaman melalui Bank Syariah Indonesia KCP Majalengka Abdul Halim.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini akan menjadi lebih baik jika dengan adanya sistematika yang baik dan benar. Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari lima bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan tujuan serta kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan landasan teori penelitian terkait dengan pengetahuan Kompetensi Sumber Daya Insani Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan, indikator kompetensi sumber daya insani, indikator etos kerja Islam dan indikator kinerja karyawan. Pada bab ini juga diuraikan beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang masih bersinggungan dengan topik penelitian sebagai tinjauan pustaka, kerangka teori dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, pendekatan dan prosedur penelitian, partisipan dan tempat penelitian, prosedur pengumpulan dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil dari penelitian yang didapatkan oleh peneliti yang kemudian dibahas berdasarkan data yang relevan dengan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Majalengka Abdul Halim.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisi mengenai kesimpulan dari jawaban rumusan masalah dan saran dari temuan penelitian.