

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu negara merupakan hasil dari kinerja yang baik dari instrumen-instrumen yang ada di negara tersebut. Salah satu instrumen negara yang memiliki peran penting adalah perbankan. Perbankan, baik konvensional maupun syariah, memegang peranan penting dalam perkembangan suatu negara, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, yang dalam lalu lintas kegiatannya memberikan jasa terhadap lalu lintas pembayaran.<sup>1</sup> Dengan berdasarkan prinsip syariah dan prinsip kehati-hatian, bank syariah melaksanakan fungsinya sebagai lembaga keuangan syariah yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana masyarakat kepada masyarakat serta mengatur dan menjaga stabilitas ekonomi dan keuangan di suatu negara, yang memiliki tujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Saat ini, perkembangan yang ada di dunia perbankan terlihat signifikan. Berdasarkan data Statistik Perbankan Indonesia tahun 2013 tentang Jaringan Kantor Perbankan Syariah, jumlah bank syariah mengalami peningkatan

---

<sup>1</sup> “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah”

yang progresif. Pada bulan Oktober tahun 2013, jaringan kantor perbankan syariah di Indonesia sebesar 1.950 dan pada bulan Desember mencapai angka 1.998.<sup>2</sup> Hal ini menunjukkan bahwa bank syariah berhasil menunjukkan eksistensinya sebagai lembaga keuangan sektor perbankan. Eksistensi yang dimiliki bank syariah ini membawa bank syariah ke posisi yang sangat strategis dalam menjembatani kebutuhan di sektor riil. Jika pada masa sebelumnya bank konvensional merupakan satu-satunya lembaga keuangan bank, kini bank syariah telah berada di tengah-tengah masyarakat. Kehadiran bank syariah membawa perubahan bagi dunia perbankan dan masyarakat. Kehadiran bank syariah merupakan jawaban dari pertanyaan tentang masalah atau hal yang dibawa oleh bank konvensional sebelum datangnya bank syariah. Masalah tersebut dikenal dengan istilah riba atau bunga. Ini menandakan bahwa kehadiran bank syariah sangatlah berpengaruh dalam sistem roda perekonomian suatu Negara.

Perbankan syariah tidak mengenal istilah bunga karena memegang teguh ajaran Islam yang terpenting yaitu mewujudkan keadilan dan meniadakan pemanfaatan ataupun eksploitasi dalam transaksi bisnis.<sup>3</sup> Bunga merupakan sesuatu yang penentuannya dibuat pada waktu akad dengan asumsi selalu untung dan tidak mepedulikan kerugian yang ada. Bank syariah dengan basis bagi hasil yang penentuannya berdasarkan pada kemungkinan untung dan rugi, besar rasio bagi hasil tergantung dari

---

<sup>2</sup> Otoritas jasa keuangan, "Statistik Perbankan Syariah", dalam <http://www.ojk.go.id/SPS/Desember2013.pdf> diakses pada 28 Februari 2014, 1

<sup>3</sup> Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Banking: Sebuah Teori, Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 318.

keuntungan yang diperoleh serta jika ada kerugian maka akan ditanggung bersama sesuai kesepakatan. Eksistensi bank syariah menunjukkan bahwa bank syariah diterima keberadaannya oleh masyarakat. Dengan mengandalkan salah satu kelebihan yaitu basis bagi hasil, keberadaan perbankan syariah menjadi sangat penting bagi masyarakat.

Kesuksesan dan prestasi yang diraih oleh perbankan syariah merupakan hasil dari upaya bank syariah sejak tahun 1992 dan terus berkembang dari tahun ke tahun. Hingga tahun 2008, Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI. Namun setelah itu, di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2000 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS) yang turut berpartisipasi atas berkembangnya bank syariah di Indonesia.<sup>4</sup> Dengan semakin berkembangnya perbankan syariah di Indonesia, maka menuntut para pengurus untuk mendirikan cabang di beberapa daerah dan salah satunya di Surabaya. Dengan dibukanya kantor cabang di Surabaya maka membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang

---

<sup>4</sup> BNISyariah, "Sejarah", dalam <http://www.bnisyariah.co.id/en/sejarah-bni-syariah> diakses pada 3 Maret 2014.

lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan strategi organisasi.<sup>5</sup>

Dari prestasi-prestasi Bank Syariah di atas tak lepas dari peran serta seorang pemimpin, dimana tugas utama seorang pemimpin yang harus dijalankan adalah memberikan suri tauladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan.<sup>6</sup> Semua tindakan yang dilakukan oleh pemimpin harus sesuai dengan ketentuan yang telah diturunkan Allah SWT dalam firman-Nya:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ۗ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللّٰهِ  
 اَنْ تَقُوْلُوْا مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ۗ

“Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?, Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.”(QS. Ash-shaff: 2-3).<sup>7</sup>

Tindakan yang dilakukan pemimpin pada bawahannya setiap hari harus mencerminkan pada ayat di atas dan sesuai dengan prestasi kerja ideal menurut Islam. Sehingga dituntut untuk lebih aktif dan tidak hanya pasif dalam mengarahkan bawahannya. Dengan keaktifan seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dapat mempengaruhi dan

<sup>5</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. ANDI Offset, 2008), 5.

<sup>6</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 114.

<sup>7</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2010), 440.

meningkatkan hasil kinerja karyawan. Salah satu perilaku seorang pemimpin adalah bersifat motivasional artinya memberikan motivasi pada bawahan sehingga bawahan menjadi puas yang berdampak pada prestasi yang efektif, dan memberikan latihan, bimbingan, dukungan, dan ganjaran yang perlu untuk prestasi yang efektif.

Kepemimpinan menurut Lasa HS adalah hubungan antara yang dipimpin dan pemimpin. Dalam hal ini kepemimpinan pada umumnya berfungsi atas dasar kekuasaan pimpinan dalam usaha mengajak dan mengerakan orang lain untuk melakukan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan lembaga.<sup>8</sup> Dalam kebanyakan hal, prestasi kerja karyawan akan timbul karena pengaruh perilaku pemimpin yang efektif, sehingga efektifitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi karyawannya secara efektif. Menurut Nawawi kepemimpinan yang efektif mempunyai tiga karakteristik yaitu: memiliki keterampilan teknis khusus dibidangnya, memiliki keterampilan manusiawi yang meliputi kemampuan bekerja sama, komunikasi dan mampu memotivasi orang lain dan memiliki keterampilan konseptual berupa kemampuan intelektual dalam menganalisa, khususnya pada saat mengambil keputusan.<sup>9</sup>

Terlepas dari perilaku pemimpin, salah satu hal yang tidak kalah pentingnya dalam sebuah perusahaan adalah Kompensasi, dimana kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu,

---

<sup>8</sup> Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan*, (Yogyakarta: Gama Media, 2005), 298

<sup>9</sup> Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan ke-4. (Yogyakarta : University Press Gadjah Mada, 2001), 13.

karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>10</sup>

Kompensasi ditentukan berdasarkan jenis pekerjaannya yang sedang dikerjakan. Untuk itu, kompensasi yang dibayarkan pada masing-masing karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan hasil kerja yang telah diraih oleh setiap karyawan.<sup>11</sup> Hal ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana yang dinyatakan Allah SWT dalam firmanNya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(QS. Al-Ahqaf:19).<sup>12</sup>

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Prawirosentono menyatakan terdapat hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi perusahaan, dengan kata lain bila prestasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi perusahaan juga baik. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai

<sup>10</sup> Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 187-188.

<sup>11</sup> Ahmad Ibrohim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 114

<sup>12</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya...*, 401.

dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.<sup>13</sup> Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kinerja setiap karyawannya dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan untuk berprestasi. Dan semua prestasi-prestasi tersebut tak akan mampu di raih apabila antara karyawan dan pemimpin tak memiliki prestasi kerja yang baik.

Dalam pengaplikasian pemimpin yang saya temukan di BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya tidak serta merta memberikan contoh yang baik bagi karyawan yang ada disana, misalnya: pemimpin sering datang tidak tepat waktu dan memainkan alat musik di kantor pada jam kerja. Padahal seorang pemimpin mempunyai tugas mengkondisikan karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi mereka agar target perusahaan tercapai. Maka dari itu penulis tertarik meneliti tentang pengaruh perilaku pemimpin terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas tersebut jelas bahwa perilaku pemimpin dan kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Maka melihat problematika yang ada, penulis kemudian tertarik melakukan penelitian

---

<sup>13</sup> Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999),3

tentang “PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SURABAYA”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya?
3. Apakah variabel perilaku pemimpin atau kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.



- c. Untuk mengetahui variabel perilaku pemimpin atau kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Dari segi teoritis
  - a. Diharapkan berguna bagi pengembangan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya, memperkuat serta menyempurnakan teori-teori yang ada.
  - b. Diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang sumber daya manusia dan strateginya bagi pelajar atau mahasiswa yang menjalankan Studi Ekonomi Syariah di UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Ekonomi Syariah pada khususnya dan khalayak umum pada umumnya.
2. Dari segi praktisi
  - a. Dapat digunakan sebagai sumbangan informasi bagi praktisi-praktisi Bank BNI Syariah dalam aplikasi sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kerja karyawan.
  - b. Sebagai acuan bahwa pentingnya meningkatkan prestasi kerja bagi para pemimpin maupun karyawan dalam bidang apapun.
  - c. Hasil penelitian ini bisa dijadikan rujukan dalam menentukan model untuk strategi pengembangan sumber daya manusia.

