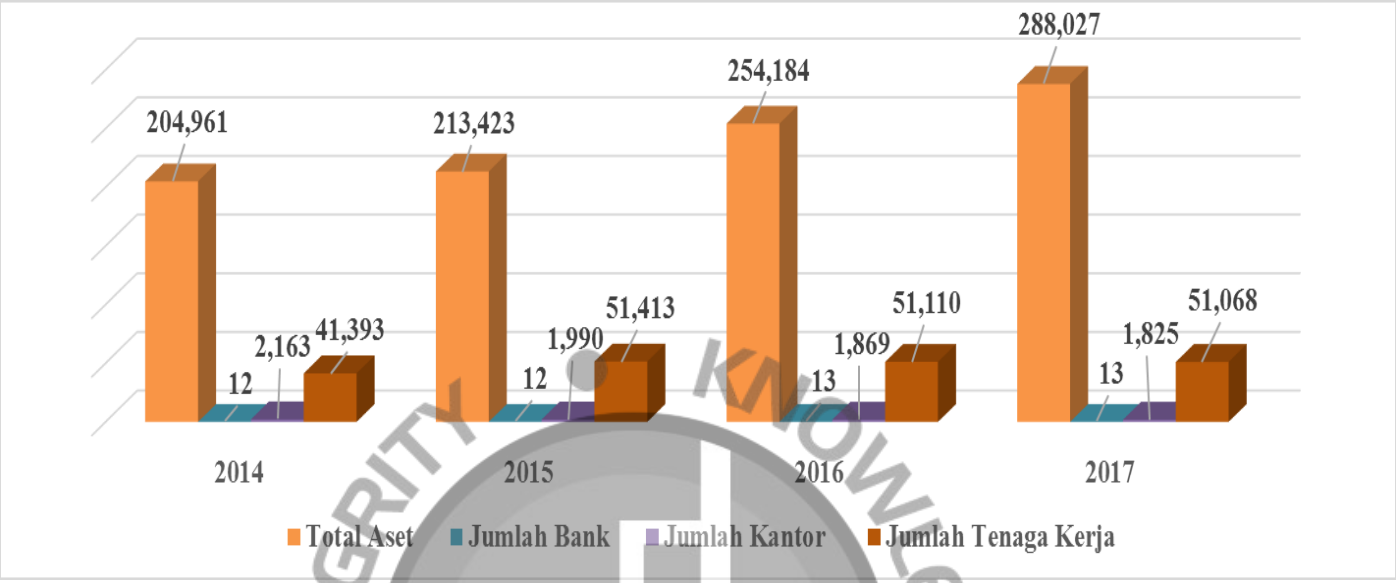
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perbankan syariah saat ini semakin menunjukan pertumbuhan yang cukup baik selama 3 tahun terakhir menunjukkan bahwa minat masyarakat mengenai ekonomi syariah semakin bertambah. Hal ini terlihat dari meningkatnya pangsa pasar (*Market Share*) perbankan syariah sebesar 5,6% dari perbankan nasional (rmol.co, 18 Januari 2018). Berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah bulan Desember 2017 milik Otoritas Jasa Keuangan (SPS OJK) menyatakan bahwa perkembangan perbankan syariah khususnya pada pertumbuhan jumlah Bank Umum Syariah (BUS) yang terus meningkat sampai dengan tahun 2017 sebanyak 13 bank, hal ini dikarenakan beberapa Unit Usaha Syariah (UUS) sudah melakukan *Spin-Off* menjadi BUS. Selain meningkatnya pertumbuhan jumlah Bank Umum Syariah (BUS), perkembangan perbankan syariah di Indonesia juga mengalami peningkatan pada Total Aset dan Jumlah Bank, meskipun terdapat penurunan terhadap Jumlah Kantor. Sehingga, hal tersebut berakibat pada penurunan jumlah tenaga kerja sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2017, seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Analisis Motivasi, Pengembangan..., Nadira Andjanie, MKPS-IBS, 2018



Sumber : SPS OJK Desember 2017 (Data diolah)

Gambar 1.1

Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia

Pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa Total Asset yang terus meningkat dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 yaitu sebesar 40,5%, lalu Jumlah Bank yang awalnya pada tahun 2014 sebanyak 12 bank, namun pada tahun 2016 terdapat salah satu UUS yang melakukan *Spin-Off* sehingga jumlah BUS saat ini menjadi 13 bank. Di sisi lain, sejak tahun 2014 Jumlah Kantor Bank Umum Syariah terus mengalami penurunan hingga tahun 2017 sebesar 15,6%. Hal ini mengakibatkan pengurangan Jumlah Tenaga Kerja yang dapat dilihat pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 yaitu sebesar 0,67%. Berdasarkan berita yang berjudul "Berkurangnya jumlah pegawai bank, Ada Apa?' oleh (Sylke Febrina Laucereno, 2017) menyatakan bahwa salah satu

penyebab menurunnya tenaga kerja pada suatu perbankan adalah menerapkan keefisienan dalam segala aktivitas perbankan. Strategi yang digunakan yaitu dengan memaksimalkan jaringan ATM Link milik Himpunan Bank Milik Negara, agar bisa dimanfaatkan nasabah antar bank BUMN. Faktor lain juga dikarenakan banyak nasabah lebih menyukai transaksi yang praktis dan mudah menggunakan teknologi (*internet banking, mobile banking,* dan *SMS banking*). Selain itu juga mulai digalakkannya *lesscash society* atau gerakan nasional non tunai.

Namun walau demikian, sumber daya insani (manusia) tetap diperlukan guna memperlancar segala aktivitas pada Bank Syariah tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan (bank) harus mengusahakan loyalitas karyawan dalam bekerja dan berprestasi hingga menjadi asset produktif bagi perusahaan. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak karyawan, memberikan penghargaan lebih sesuai dengan kinerja karyawannya. Sehingga, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas seorang karyawan. Namun, menurut (Tilaar, Mekel, & Tarore, 2014) penetapan sumber daya manusia yang tepat dengan bidang dan pendidikan yang dimiliki juga mampu meningkatkan kepuasan kerja, dikarenakan hal tersebut dapat memicu motivasi bekerja yang lebih baik dalam bidang yang diminati.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terikat dari seseorang terhadap pekerjaan. (Samsuni, 2017). Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya dan merupakan

cara pandang sesorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaanya. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, tetapi sebaliknya apabila seseorang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak negatif kepada perilakunya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, adapun menurut (Kojongian, Lumanauw, & Lumanauw, 2016) menjelaskan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan adalah faktor Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun, pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena yang dianggap penting bagi seseorang karyawan belum tentu penting bagi orang lain. (Murti & Srimulyani, 2013) Motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. (Tania & Sutanto, 2013) Adapun ayat mengenai Motivasi Kerja yaitu pada (Q.S Ar-Rad: 11), sebagai berikut:

Artinya: "*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia*". Yang dimaksud dari ayat tersebut

adalah Allah SWT memerintahkan agar setiap individu dapat berusaha untuk memperbaiki keadaan dirinya dari kemunduran atau keterbelakangan.

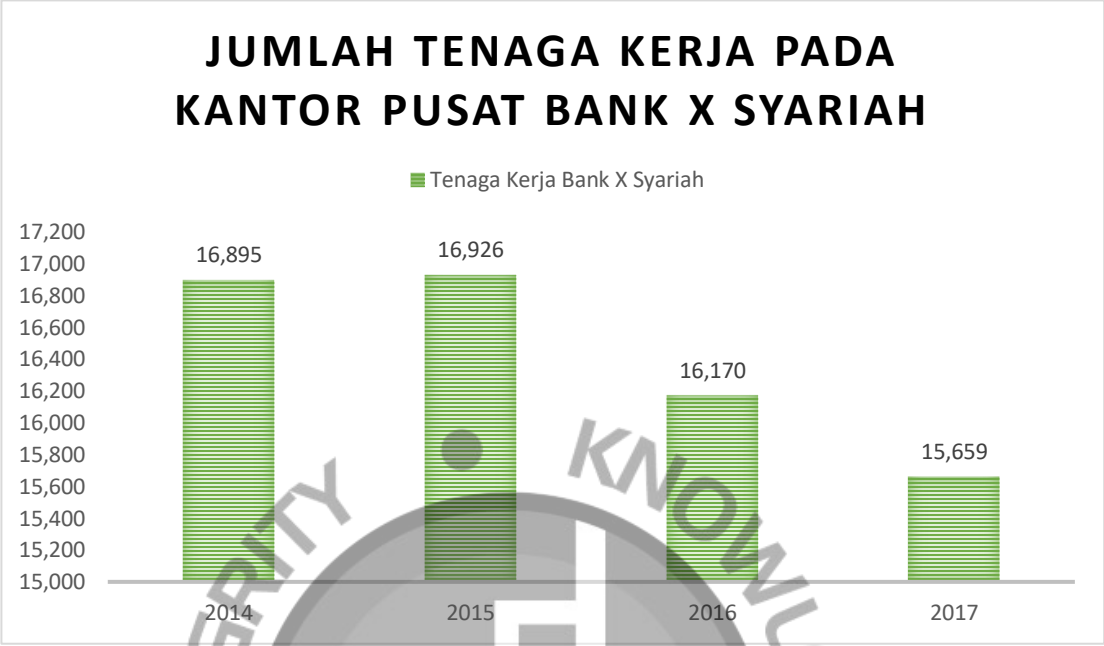
Selain faktor motivasi, faktor kedua yaitu faktor Pengembangan Karir. Pengembangan Karir merupakan sebuah sistem yang diatur, diformalkan dan merupakan sebuah usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan di antara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi. Adapun ayat yang berkaitan dengan Pengembangan Karir yaitu pada (Q.S Al-Mujadilah: 11), sebagai berikut: *Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".* Adapun maksud dari ayat yang tertera diatas adalah Allah SWT memerintahkan setiap individu untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, agar dapat bermanfaat untuk diri sendiri dan untuk orang lain.

Selain faktor Motivasi dan Pengembangan Karir, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor Kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya, Kompensasi diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lainnya (Anas, 2013). Allah

SWT telah menegaskan tentang imbalan (Kompensasi) ini dalam (Q.S *At-Taubah*: 105), yaitu sebagai berikut, *Artinya: Dan katakanlah :"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan."* (At-Taubah : 105) Yang dimaksud dari ayat yang tertera diatas adalah bekerja dan berusaha dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, kelak akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakan.

Berdasarkan paparan dari masing-masing variabel diatas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut apakah faktor Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempunyai dampak berupa peningkatan keloyalitasan seorang karyawan khususnya pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Penulis tertarik untuk meneliti pada Kantor Pusat Bank X Syariah, dikarenakan bank tersebut merupakan 3 besar dari Bank Umum Syariah dan mempunyai budaya kerja yang sangat baik. Sehingga, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai kepegawaian khususnya pada Kepuasan Kerja pegawai Bank X Syariah. Berdasarkan data Laporan Tahunan milik Bank X Syariah, menunjukan perbandingan Jumlah data Karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah pada periode 2014, 2015, 2016 dan 2017. Sebagai berikut:

Analisis Motivasi, Pengembangan..., Nadira Andjanie, MKPS-IBS, 2018



Sumber : *Website* Bank X Syariah 2017 (Data diolah).

Gambar 1.2

Perkembangan Jumlah Karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah

Berdasakan data yang tertera di atas, dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,18% atau sebesar 31 karyawan. Namun sebaliknya, pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 Bank X Syariah mengalami penurunan yaitu sebesar 7,48% atau sebesar 1.267 karyawan. Sehingga, dapat dikatakan trend serupa yang terjadi di dalam laporan tahunan milik Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenai penurunan jumlah karyawan juga terjadi pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Penelitian yang melibatkan tema kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas bagi karyawan yang bekerja di Kantor

Pusat Bank X Syariah memang belum banyak diteliti. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah terdapat pengaruh antara kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan bagi karyawan Kantor Pusat Bank X Syariah?

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka judul penelitian ini adalah "**Analisis Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Bank Umum Syariah (Studi Kasus pada Kantor Pusat Bank X Syariah)**".

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Untuk mempermudah penulisan penelitian dan agar lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka penulis membatasi ruang lingkup yang akan diteliti. Ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan penelitian ini adalah peneliti hanya melakukan penelitian pada karyawan yang khususnya pada Bank X Syariah. Penelitian ini hanya terbatas pada 1 (satu) lokasi penelitian yaitu Kantor Pusat Bank X Syariah. Data atau sampel yang diuji berasal dari berbagai unit-unit kerja yang terdapat pada Kantor Pusat Bank X Syariah pada periode 2018.

1.3. Identifikasi Masalah

Pada Tahun 2017, yang tertera di dalam data statistik milik Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan bahwa jumlah tenaga kerja pada Perbankan Syariah mengalami penurunan. Adapun hal tersebut didukung oleh berita yang berjudul "Berkurangnya jumlah pegawai bank, Ada Apa?' oleh (Sylke Febrina Laucereno, 2017). Menyatakan bahwa salah satu penyebab pengurangan tenaga kerja adalah

dikarenakan penerapan sistem keefisienan oleh bank-bank tersebut. Dengan berkurangnya jumlah tenaga kerja pada perbankan syariah, maka penulis bertujuan untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan keloyalitasan para karyawan khususnya pada Kantor Pusat Bank X Syariah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah untuk melihat apakah motivasi yang didapat di dalam suatu perusahaan yang baik dapat mempengaruhi meningkatnya pengembangan karir seorang karyawan dan meningkatnya kompensasi secara simultan. Sehingga, dari hasil penelitian ini dapat dilihat apakah 3 variabel tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya tingkat kepuasan karyawan yang menyebabkan meningkatnya loyalitas seorang karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menunjukan bahwa terjadi penurunan jumlah tenaga kerja perbankan syariah dari tahun 2014 sampai 2017, maka penulis ingin mengetahui hal apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan yang berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan tersebut. Namun, berdasarkan literatur dari (Kojongian et al., 2016) yang telah penulis pelajari bahwa hal yang paling mempengaruhi dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi. Maka, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah?

2. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah?
4. Apakah Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Bank X Syariah?

1.5. Pembatasan Penelitian

Agar penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi dan tidak keluar dari pokok pembahasan maka pembatasan masalah pada penelitian ini hanya berfokus pada faktor-faktor internal yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah, seperti Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi.

1.6. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah faktor Motivasi, Pengembangan Karir atau Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan seorang karyawan yang berdampak kepada peningkatan loyalitas seseorang karyawan pada Kantor Pusat Bank X Syariah. Penulis tertarik untuk meneliti Bank X Syariah sebagai objek penelitian dikarenakan Bank X Syariah merupakan 3 Besar Bank Umum Syariah, dan Bank X Syariah tersebut mempunyai budaya kerja yang sangat baik. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank X Syariah.

1.7.Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan salah satu langkah dalam mengembangkan, menerapkan serta melatih berpikir secara ilmiah sehingga dapat memperluas wawasan apabila kelak menghadapi masalah, terutama yang erat hubungannya dengan pengaruh tingkat kepuasan karyawan Bank X Syariah.

2. Bagi Akademisi, Penelitian ini dapat memberikan informasi apakah faktor Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan seorang karyawan terhadap Bank X Syariah.

3. Bagi Praktisi, pada Bank X Syariah yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai apa saja faktor-faktor yang menjadi alasan para karyawan untuk tetap menjaga loyalitasnya kepada Bank X Syariah.

1.8. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang perkembangan bank syariah di Indonesia yang semakin menunjukan perkembangan yang sangat pesat, salah satunya dapat dilihat dari meningkatnya pangsa pasar perbankan syariah di Indonesia. Selain meningkatnya pangsa pasar perbankan syariah di Indonesia, juga mengalami peningkatan pada Total

Aset, Jumlah Bank dan Jumlah Kantor. Akan tetapi, jumlah tenaga kerja di dalam Bank Syariah mengalami penurunan. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian untuk Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah, khususnya untuk melihat diantara faktor-faktor Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi, faktor apakah yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan seorang karyawan sehingga dapat memberikan dampak berupa tetap menjaga keloyalitasannya sebagai seorang karyawan kepada perusahaan tersebut.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori-teori yang mendukung dilakukannya penelitian ini, mulai dari pengertian Bank Umum Syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam, definisi dari variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi sebagai Variabel Independen dan definisi Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Dependen. Selain itu, juga dipaparkan kerangka pemikiran dan ringkasan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang memperkuat penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pemarapan tentang metode penelitian, meliputi objek penelitian yaitu Bank Bank X Syariah, data yang digunakan adalah data Penelitian Deskripsitif. Dengan menggunakan media Kuisioner.

BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil analisa data yang diolah oleh penulis, serta interpretasi hasil yang dijelaskan dengan argumentasi yang sesuai dengan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan keterbatasan dari penelitian ini. Untuk mengatasi keterbatasan pada penilitian selanjutnya, penulis menyertakan saran bagi peneliti berikutnya.