

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Negara Indonesia adalah negara yang memiliki masyarakat beragama muslim terbesar di dunia. Dapat dikatakan negara terbesar di dunia karena mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama muslim. Menurut Kusnandar, (2021) ada sekitar 231 juta penduduk Indonesia yang beragama muslim di Indonesia. Oleh sebab itu Indonesia memiliki potensi besar untuk pengembangan keuangan syariah di dunia.

Menurut Undang-undang No.21 Tahun 2008 yang berkaitan mengenai perbankan Syariah yang menerangkan jika Bank Syariah adalah bank yang melaksanakan tugas oprasional usahanya berlandaskan syariah Islam yang telah diatur oleh fatwa Majelis Ulama Indonesia. Menurut Sarkar, (1995) pengertian bank syariah ialah instansi keuangan yang berlandaskan hukum, peraturan serta cara sebagai bentuk dari komitmen terhadap prinsip syariah serta mengharamkan dan membayar bunga bank dalam menjalankan oprasionalnya.

Pada tahun 2015 sampai dengan 2016, tren keuangan Islam telah melambat. Yang menjadi faktor penghambat perkembangan keuangan syariah adalah kurangnya sumber daya manusia. Hal ini dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas. Karena Sumber daya manusia telah

menjadi perhatian untuk perusahaan supaya dapat memperkuat pertahanan di era globalisasi saat ini Wahyudi, (2021).

Menurut Ichsan (2021) sumber daya manusia dapat menjadikan keberhasilan perusahaan. Dikarenakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan dibidang perbankan syariah berfungsi dengan baik dan beroperasi sesuai prinsip syariah yang dapat bermakna bagi masyarakat namun dengan tidak meninggalkan akhirat.

Peran sumber daya manusia ini adalah sebuah aspek yang terpenting dalam dunia bisnis perbankan, sumber daya manusia memiliki peran sebagai pengelola kebijakan dan juga kegiatan operasional perusahaan Riniwati, (2016). Sumber daya manusia merupakan sumber terpenting, jika didalam suatu perusahaan sumber daya manusianya menurun sehingga membuat pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tersebut akan mengalami hambatan Idris, (2016).

Setiap perusahaan pasti membutuhkan kinerja karyawan yang memiliki prestasi. Kinerja merupakan perolehan kewajiban yang telah diraih oleh pegawai menurut syarat pekerjaan atau yang bisa disebut dengan job requirement. Job requirement merupakan perolehan kerja yang sudah dilaksanakan oleh karyawan ketika melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah di berikan oleh perusahaan Sugiarti, (2018).

Kinerja karyawan adalah faktor yang terpenting, karena dapat menentukan sebuah instansi agar dapat memperoleh tujuannya. Yadnya (2022). Agar dapat menambah kinerja pegawai, dengan cara pemimpin memberikan motivasi merupakan salah satu cara untuk dapat menambah kinerja karyawan dan menyediakan fasilitas yang layak serta nyaman untuk karyawan Sari, (2016).

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor yang pertama adalah faktor fasilitas kerja. Fasilitas kerja menjadi pendorong karyawan agar dapat melakukan sebuah kegiatan untuk menghasilkan hasil yang terbaik Kurniadi, (2012). Oleh sebab itu perusahaan harus mempunyai fasilitas yang mencukupi sehingga pegawai menjadi lebih mudah untuk menuntaskan tugasnya tepat waktu dan begitu pula sebaliknya, jika instansi tidak mempunyai fasilitas kerja yang cukup, menjadikan karyawan akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. menjalankan pekerjaan yang selesai tepat waktu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan menurun. Adha (2019).

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Fasilitas kerja merupakan factor – factor yang tidak dapat

dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas - tugasnya. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Yuwono, (2021), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut.

Faktor kedua untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaji atau perusahaan memberikan gaji kepada karyawannya. Gaji atau upah adalah suatu hak karyawan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya Hasibuan, (2005). Maka dari itu, gaji merupakan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya penetapan gaji merupakan salah satu cara bagi karyawan untuk dapat bertanggung jawab atas perusahaan. Pemberian gaji secara benar juga meningkatkan kinerja karyawan karena

karyawan akan mengurangi rasa kekhawatirannya terhadap ekonomi dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

Faktor ketiga adalah perlu melihat gaya kepemimpinan perusahaan. Karena, gaya kepemimpinan adalah aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan bagi perusahaan. Sebab gaya kepemimpinan juga sebagai kegiatan utama yang berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan Rotinsulu, (2015).

Kepemimpinan kendati bukan merupakan suatu masalah yang baru namun tetap merupakan bahan pembicaraan yang menarik. Hal ini disebabkan oleh adanya kemajuan yang dicapai oleh manusia, baik dalam bidang ilmu pengetahuan maupun teknologi yang telah banyak berpengaruh terhadap studi kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Titi, (2021). Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering di identikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinanya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu.

Sementara itu Solehah, (2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi

orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi Mulyadi, (2011). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Yuwono, (2021).

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Sudjiman, (2008).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang dipimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Harahap, (2020), telah melakukan penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami pengaruh fasilitas kerja, gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja staf di Bank Syariah Mandiri cabang Medan Pulo Brayon. Dalam penelitian ini dengan penggunaan penyebaran kuesioner kepada

karyawan bank. Hasil analisis menunjukkan jika gaji, fasilitas kerja serta kepemimpinan secara keseluruhan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2012), yang memiliki tujuan untuk memahami dan menjelaskan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, serta stres terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner yang diberikan untuk pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Jawaban dari analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan juga dapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lajatuma (2017) telah melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Metodologi penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.

Iham (2022), telah melangsungkan penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji penyebab kompensasi, kepemimpinan, terhadap kinerja

karyawan PT. Amarta Mikro Fintek Regional SulSel 1. Didalam penelitian ini metode penelitin yang digunakan adalah dengan pengambilan sampel. Jawaban dari analisis penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, teknologi informasi, dan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Handoko (2021), juga telah melakukan studi dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Dalam penelitian ini metode penelintian yang digunakankan adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel pegawai. Jawaban dari analisis Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kompensasi terbukti berperan penting dengan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bank Rakyat Syariah atau BPRS adalah bidang keuangan yang mampu melayani masyarakat menengah ke bawah. BPRS ini seringkali berada di wilayah yang tidak terjangkau oleh bank. Pasal 1 No. 21 Tahun 2008 menetapkan Bank Umum Syariah Rakyat (BPRS) sebagai institusi keuangan syariah yang tidak terlibat dalam layanan pembayaran. Namun, menurut Pasal 2 No. 21 Tahun 2008, bank syariah dijalankan dengan



prinsip-prinsip ekonomi Islam, demokrasi ekonomi, serta berpegang pada prinsip kehati-hatian dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Yahdiyani, (2016)

PT. Bank Rakyat Syariah FORMES Sleman berdiri pada tahun 2009. Berdirinya Bank Rakyat Syariah FORMES merupakan keinginan dari tokoh masyarakat Kabupaten Sleman untuk mengembangkan perekonomian masyarakat melalui lembaga keuangan yang profesional berdasarkan hukum Syariah. Pada tanggal 22 Desember 2008, Bank Indonesia menerbitkan Keputusan Izin Pendirian No. 10/86/KEP.GBI/DpG/2008. Dengan SK tersebut, PT.BPRS Formes resmi beroperasi. Pembukaan pertama Formulir PT.BPRS berlangsung pada tanggal 19 Januari 2009, di hadapan Wakil Bupati Sleman, Dr. H. Sri Purnomo, M.Si., Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, M.A., Drs. HM Sularno, M.A. dan Majelis Wali Amanat yaitu H. Madiyono, S.E. dan Toto Suparwoto, S.Pd.

Tokoh masyarakat Sleman berkomitmen penuh terhadap PT. BPRS FORMES adalah BPRS terbaik di kabupaten Sleman, sejalan dengan tujuan menjadi bidang keuangan syariah, BPRS FORMES Sleman berpartisipasi dalam pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah dengan menyediakan pembiayaan sesuai dengan hukum Syariah, dengan modal tetap atau risiko modal . Dengan tumbuhnya BPRS melalui penyediaan modal yang kokoh ini untuk kemajuan bank syariah itu sendiri dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan di kabupaten Sleman Yahdiyani, (2016).

Dapat ditarik kesimpulan dari penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi penulis berkeinginan untuk melanjutkan meneliti mengenai gaji, fasilitas dan kepemimpinan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES. Alasan peneliti memilih PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES Sleman karena bank tersebut yang mendukung dan mengizinkan peneliti melakukan penelitian di bank tersebut serta belum ada yang melakukan penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, gaji karyawan, dan gaya kepemimpinan di bank tersebut. Oleh sebab itu, peneliti tertarik mengusung judul penelitian **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Gaji Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES ?
2. Apakah gaji karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES?

4. Apakah fasilitas kerja, gaji karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang teridentifikasi dalam proses perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES?
2. Untuk menjelaskan pengaruh gaji karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES?
3. Untuk menjelaskan pengaruh sifat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES?
4. Untuk menjelaskan pengaruh fasilitas kerja, gaji karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah FORMES?

### **D. Kontribusi penelitian**

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian ini, berikut adalah beberapa manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini :

#### **a. Kontribusi Teoritis**

Hasil dari penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta memberikan informasi, khususnya di bidang perbankan syariah.

#### b. Kontribusi Praktis

1. Bagi penulis, Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi sebuah kontribusi yang berguna dalam pengembangan pemahaman tentang dampak dari fasilitas kerja, gaji karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Melalui pelaksanaan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa peningkatan pengetahuan dan pengalaman, terutama dalam konteks perbankan syariah.
2. Bagi bank, penelitian ini dapat bermanfaat untuk masukan dan supaya bank tersebut melaksanakan hasil dari penelitian ini terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan capaian dan tujuan perusahaan secara optimal.
3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharap dapat meningkatkan partisipasi masyarakat untuk aktivitasnya di bank syariah.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini memiliki tujuan untuk memberikan kemudahan dalam pemahaman skripsi, sistematika penulisan ini meliputi lima bab, yakni sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan menjelaskan mengenai penjelasan dasar latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II KAJIAN TEORITIS**

Pada bagian kajian teoritis menjelaskan mengenai inti poin dari bacaan yang telah dikaji peneliti yang menyesuaikan pokok-pokok permasalahan yang terdapat dalam bab I. Selain itu terdapat juga kajian dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, serta terdapat kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian metodologi penelitian memberikan penjelasan mengenai jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, populasi maupun sampel penelitian, variabel penelitian serta teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian hasil penelitian dan juga pembahasan menjelaskan mengenai hasil penelitian dengan pengujian yang telah direncanakan sebelumnya serta pembahasan mengenai hubungan antar variabel penelitian yang diteliti.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bagian penutup menjelaskan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang disampaikan untuk objek penelitian serta bagi peneliti selanjutnya.