BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan era integrasi global, bisnis adalah komponen utama didalam pengembangan industri. Hal ini memiliki sumber daya manusia yang terampil, berpengetahuan, dan berpengalaman sangat penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Utama 2020). Komponen penting lainnya dalam pengembangan bisnis adalah sumber daya manusia, terutama mengingat pesatnya kemajuan teknologi. perusahaan harus didukung sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, karena mereka memainkan peran penting dalam menjalankan organisasi (Asbullah, 2022).

Untuk menjaga daya saing dan bertahan di era globalisasi yang sangat kompetitif. Bank syariah perlu memperluas strategi bisnis perusahaan yang inovatif. Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan untuk dapat membuat keputusan dan strategi secara cepat dan tepat mengatasi persaingan global yang semakin kompetitif. Untuk mencapai kinerja yang optimal,

organisasi memerlukan sumber daya manusia dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang kuat (Nawawi 2001).

Dengan pertumbuhan perbankan syariah yang semakin pesat di era globalisasi, terjadi peningkatan persaingan yang semakin intensif dan situasi yang semakin rumit, hal ini, perusahaan wajib meningkatkan kinerja karyawannya. Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dalam hal pengetahuan, keterampilan serta kualitas mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara 2009).

Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah bank milik pemerintah daerah yang berperan utama dalam mendukung ekonomi di Provinsi DIY. Bank BPD DIY berfokus pada peningkatan ekonomi daerah, terutama melalui dukungan kepada UMKM, sektor pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Bank Pembangunan Daerah, yang beroperasi wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, telah menunjukkan kinerja positif dalam beberapa tahun terakhir. Berikut ini laporan ringkas mengenai aset bank BPD DIY Yogyakarta pada tahun 2019 sampai 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Aset Bank BPD DIY

No	Tahun	Total Aset
1	2019	13.653 Triliun
2	2020	14,71 Triliun
3	2021	15,77 Triliun
4	2022	16,85 Triliun
5	2023	18,50 Triliun

Sumber: (Bpddiy.co.id n.d.)

Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta ada juga yang beroperasi berbasis syariah, dikenal dengan Bank BPD DIY Syariah, merupakan sebuah entitas bisnis yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Bukti nyata dari komitmen ini adalah penghargaan yang diraih dalam Syariah Infobank 6th Awards 2017, yang diselenggarakan pada Jumat (13/10) di Hotel Royal Ambarrukmo. Bank BPD DIY Syariah meraih penghargaan dengan kinerja yang dinilai "Sangat Bagus" (Harian Jogja n.d.).

Bank syariah selalu menjunjung tinggi prinsip syariah dalam pelaksanaan kegiatan bisnisnya. Sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Perbankan Syariah, merupakan regulasi penting yang mengatur operasional bank syariah di

Indonesia. Undang-Undang tersebut menetapkan dan mematuhi prinsip syariah, ada tiga lembaga yang mengatur perbankan syariah yaitu Bank Umum Syariah (BUS) bank yang memberikan layanan dalam pembayaran dan menghimpun serta menyalurkan dana kemasyarakatan. Unit Usaha Syariah (UUS) merupakan unit kerja bank umum konvensional yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yaitu bank yang tidak menghasilkan layanan dan berfokus pada pembiayaan rakyat (Muwazir 2018).

Bank BPD DIY Syariah tercatat perkembangan aset setiap tahunnya, dengan nilai sebesar Rp875,589 juta pada 2018, meningkat menjadi Rp956,668 juta di 2019, lalu Rp1,362,592 juta pada 2020, mencapai Rp1,510,223 juta pada 2021, dan akhirnya mencapai Rp1,863,236 juta pada 2022. Pertumbuhan ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja finansial Bank BPD DIY Syariah dari tahun ke tahun, yang tercermin dalam berbagai data aset yang semakin meningkat (Ojk.co.id n.d.).

Menurut Iman Hilmi (2003) Dalam bukunya perbankan syariah masa depan, disebutkan bahwa kelemahan perbankan

syariah terletak pada kualitas sumber daya manusia, dimana sebagian besar dari mereka kurang memiliki pelatihan formal dalam ekonomi Islam atau perbankan syariah. Karena itu, Bank syariah memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai pemahaman yang mendalam mengenai prinsip-prinsip perbankan syariah dan ekonomi syariah, serta dilandasi oleh keimanan yang kuat. (Adiwarman 2017).

Menurut Moeheriono (2014) bahwa kompetensi terdiri dari beberapa elemen yaitu pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motivasi. Semakin banyak kompetensi dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menuntut untuk meningkatkan perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang berkompenten sesuai di era sekarang.

Berdasarkan Wibowo (2016) Kompetensi yaitu kemampuan melakukan pekerjaan yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, yang didukung oleh sikap sesuai harapan. Hal tersebut kompetensi mencerminkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang paling penting bahkan relevan secara

profesional dalam suatu bidang, didukung oleh sikap positif individu. Kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif dan efisien sangat berkaitan dengan tingkat kompetensinya.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang, merupakan komponen utama dalam kompetensi yang mudah didapatkan dan dikenali. Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki oleh individu yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan memadai akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi perusahaan (Yuniarsih 2013).

Ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok, merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu (Arcynthia 2013). Semakin tinggi ketrampilan yang dimiliki karyawan, akan semakin baik kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif serta efisien. Dengan meningkatnya keterampilan karyawan, organisasi akan lebih mudah mencapai

target yang telah ditetapkan serta membangun lingkungan kerja yang lebih profesional dan kompetitif.

Menurut Sunyoto (2015) Sikap kerja menggambarkan evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap berbagai elemen dalam lingkungan kerjanya. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berfokus pada tiga sikap utama, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan komitmen organisasi. Sikap sendiri merupakan kecenderungan yang dipelajari untuk memberikan respons secara konsisten, baik yang menyenangkan maupun tidak, terhadap objek tertentu.

Menurut Sutrisno (2021) Keterampilan, karakteristik, dan minat seorang pekerja, serta pemahaman dan penerimaan mereka terhadap penjelasan mengenai fungsi mereka, adalah semua faktor yang memengaruhi mereka di tempat kerja. Kinerja juga memerlukan indikator-indikator yang dapat memberikan penilaian yang objektif. Kompetensi merupakan elemen utama dalam suatu pekerjaan, bahkan menjadi prioritas utama. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan

sikap, yang dapat dinilai secara objektif terhadap kinerja (Rucky 2011).

Menurut Kasmir (2016) adalah kinerja adalah hasil dari pencapaian seorang dalam melaksanakan tanggung jawab dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas seseorang maupun kelompok pada perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok serta tujuan berdasarkan pada norma, standar operasional perusahaan (SOP) dan ketentuan yang ditetapkan (Torang 2013).

Secara spesifik penelitian ini memusatkan perhatian pada kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah, yang berperan inti karena kompetensi dianggap sebagai faktor kunci dalam kemampuan perusahaan untuk bersaing dan bertahan dalam jangka panjang. Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik dikenal sebagai kompetensi, dan hal ini bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Edison, 2016).

Penelitian ini juga dilatarbelakangi *research gap* dari peneliti terdahulu. Menurut penelitian dilakukan oleh Chres

(2016). Keterampilan maupun sikap secara individu membantu meningkatkan kinerja karyawan, pengetahuan tidak memiliki dapengaruh substansial terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, sikap, keterampilan, dan pengetahuan secara signifikan memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

Bedasarkan penelitian Surianti (2020) pengetahuan maupun ketrampilan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel pengetahuan.

Penelitian tersebut bertujuan untuk menyelidiki elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan teori yang telah dijelaskan dan temuan dari penelitian terkait dengan permasalahan yang diangkat. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel tersebut, peneliti akhirnya menentukan dengan judul penelitian. **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”**.

B. Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah akan dibahas penelitian ini, dengan mempertimbangkan latar belakang topik yang dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.?
2. Apakah keterampilan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah?
3. Apakah sikap sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?
4. Apakah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah telah disusun oleh peneliti, tujuan tersebut mengidentifikasi, menganalisis, dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam yaitu:

1. Untuk mengetahui bahwa pengaruh pengetahuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
2. Untuk mengetahui ketrampilan apakah berpengaruh ketrampilan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY yariah?
3. Untuk mengetahui apakah sikap sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bank BPD DIY syariah?
4. Untuk mengetahui penginearuh pengeathuan, ketrampilan, dan sikap sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan peneliti tersebut akan memperluas pemahaman dan memberikan lebih banyak data tentang bagaimana kompetensi sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan, memberikan manfaat bagi banyak pemangku kepentingan, serta menjadi standar ilmiah dibidang perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk peneliti tempat mempraktekan ketrampilan penulis serta pengetahuan, dan tempat untuk menuangkan ilmu yang sudah didapatkan penulis selama di bangku perkuliahan.
- b. Untuk perusahaan. Membantu perusahaan mengatasi masalah kompetensi sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja karyawan, masalah tersebut dapat diselesaikan serta dijadikan masukan yang berguna untuk kemajuan di masa depan.
- c. Untuk peneliti selanjutnya. Seomoga menjadi acuan peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan permasalahan yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab, dengan masing-masing penjelasannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan uraian dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Menjelaskan kajian terhadap konsep, tinjauan pustaka serta kerangka berpikir untuk menjadi acuan yang mendukung penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Membahas tentang desain penelitian, cara pengumpulan data, instrumen penelitian dan cara analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil pengumpulan data yang diperoleh, profil responden, uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif dan penelitian, hasil olah data dan juga pembahasan uji hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan terkait saran dan kesimpulan dari hasil temuan peneliti selama meneliti dan merupakan rangkaian akhir dari penulisan penelitian ini.