

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah di Indonesia yang masih muda pada umumnya dituntut untuk bersaing dengan perbankan konvensional. Perbankan syariah sebagai lembaga intermediasi keuangan juga dituntut untuk menggerakkan roda perekonomian bangsa, akan tetapi terdapat problema yang muncul yaitu sedikitnya masyarakat yang berminat menanamkan modalnya pada bank syariah. Hal ini disebabkan berbagai faktor salah satunya dikarenakan bank syariah belum besar dan belum mempunyai *brand image* yang kuat sehingga masyarakat kurang percaya terhadap eksistensi bank syariah. Dalam persaingannya menghadapi industri atau perusahaan yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang salah satunya dapat diperoleh dari karyawan, hal ini disebabkan karyawan menjadi ujung tombak bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Karyawan mempunyai peran utama dalam organisasi maupun perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, namun tanpa karyawan yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci utama karyawan akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan

mempertahankan karyawan yang berkualitas agar dapat beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang dinamis. Hal ini semakin jelas karena peran karyawanlah yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu perusahaan. Rendahnya kualitas karyawan menyebabkan turunnya suatu kinerja, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi indikator kuantitas kerja, kualitas kerja yang baik serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang baik perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan sehingga akan diperoleh hasil yang efektif dan efisien.

Kompetensi sendiri dapat diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*), yang memiliki hubungan sebab akibat dengan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka hasil kinerja karyawan suatu perusahaan dapat diukur. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan efektif dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu dengan kompetensi yang baik maka motivasi kerja seseorang dapat meningkat lebih baik lagi sehingga dapat tercapai kinerja yang baik.

Faktor lainnya selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Istilah beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Beban kerja yang

semakin besar dianggap sebagian karyawan sebagai sesuatu hal yang berat, sehingga menurunkan motivasi kerja. Beban kerja menurut Cohen dalam Iskandar (2012:29) merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor-faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian ini adalah Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta. Sejak awal beroperasi hingga kini, Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta menunjukkan perubahan yang signifikan. Di samping komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat, kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat dan motivasi kerja yang tinggi, tentunya itu semua didukung dengan adanya sumber daya yang berkualitas. Karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta memiliki tanggung jawab, ketaatan pada peraturan-peraturan yang diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi, serta didukung dengan adanya kompetensi yang unggul, beban kerja yang dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta?
3. Apakah secara simultan kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan serta lebih memahami teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik serta memberikan masukan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data, variabel-variabel penelitian dan metode pengumpulan data, serta metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.