

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, lahir dan munculnya ekonomi Islam diawali dengan pendirian bank syariah¹ melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.² Bank Syariah merupakan bank yang mengacu pada hukum Islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga³ maupun tidak membayar bunga kepada nasabah tergantung dari akad⁴ dan perjanjian yang dilakukan oleh pihak bank. Menurut data OJK jumlah perbankan syariah di Indonesia pada bulan September 2017 tercatat 2018 dengan rincian: 13 Bank Umum Syariah, 21 Unit Usaha Syariah dan 167 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.⁵

Di Indonesia, *rural banking* diakomodasi dalam bentuk lembaga Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Lembaga keuangan ini dibutuhkan oleh masyarakat khususnya di daerah pinggiran atau pedesaan yang belum terjangkau bank umum, baik dari segi penyimpanan dana nasabah maupun segi pembiayaan. Sejalan ini tercatat 167 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang terdaftar dengan rincian 444 unit

¹ Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung : ALFABETA, 2014), 6-7

² Ketentuan Perbankan Syariah yang berlaku sejak tanggal diundangkan pada 16 Juli 2008 (<https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi>) diakses tanggal 12 Desember 2017

³ Bunga dalam perbankan adalah tarif atau tambahan yang diberikan oleh pihak bank atas pinjaman uang <https://kbbi.web.id/suku-bunga-bank> diakses tanggal 13 Desember 2017

⁴ Akad adalah Janji atau perjanjian yang dibenarkan dalam syariat Islam <https://kbbi.web.id/akad> , diakses tanggal 13 Desember 2017

⁵ Statistik Perbankan Syariah di Otoritas Jasa Keuangan bulan September 2017 <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik> diakses pada tanggal 13 Desember 2017

kantor dan 4.592 pegawai didalamnya.⁶ Melihat data tersebut BPRS harus memiliki upaya-upaya efisien dalam menjaring nasabahnya di berbagai bidang keragaman dan daerahnya. Namun, upaya penjangkaran nasabah tersebut tentu harus diimbangi dengan performa BPRS itu sendiri. Semakin baik performa BPRS, maka semakin tinggi tingkat kepercayaan nasabah untuk bertransaksi dengan BPRS tersebut. Peningkatan performa BPRS dapat dimulai dengan memperbaiki komponen keorganisasian di dalamnya. Diskjob yang sesuai dengan kualitas SDM dapat membantu perkembangan BPRS itu sendiri.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, serta guna meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan adalah unsur terpenting dalam menentukan maju dan berkembangnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik

⁶Statistik Perbankan Syariah di Otoritas Jasa Keuangan bulan September 2017 <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik> diakses pada tanggal 13 Desember 2017

untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.⁷

Kemampuan karyawan terlihat dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan perangkat paling utama atas kelancaran aktivitas suatu perusahaan, dikarenakan manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. agar tenaga kerja bisa tumbuh dan berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pengembangan, pembinaan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan.⁸ Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif, yang mengatur semua aspek, baik dalam sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual.⁹

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam hal ini BPRS harus pandai menyortir karyawan agar sesuai dengan tugasnya. Karyawan adalah unsur terpenting dalam menentukan maju dan berkembangnya BPRS tersebut. Perbaikan kinerja karyawan, baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.¹⁰ Kemampuan karyawan terlihat dari kinerja, kinerja yang baik

⁷ Fredy Rangkuti, *Customer Care Excellence* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2017) 104

⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) , 141

⁹ Mustafa Edwin Nasution, Dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta : Kencana, 2010), 1.

¹⁰ Fredy Rangkuti, *Customer Care Excellence* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2017) 104

adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi BPRS untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Agar kinerja bias terus tumbuh dan berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu suntikan motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pengembangan, pembinaan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau dalam hal ini yang dimaksud ialah BPRS.¹¹ Selain itu, diperlukan adanya beberapa pelatihan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Namun masalahnya, hal-hal tersebut terkadang masih belum menjadikan para karyawan untuk memperbaiki produktifitas kinerjanya. Sehingga, dalam hal ini pihak atasan BPRS harus memiliki inisiatif lain guna meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya. Salah satu upaya tersebut ialah dengan adanya program pemberian Bonus. Program ini dijalankan oleh BPRS dengan siklus penilaian atasan terhadap karyawannya. Dengan adanya program ini, maka antar karyawan akan bersaing untuk mendapatkan nilai dan gaji bonus yang diberikan oleh atasan.

Dengan demikian, maka perkembangan BPRS pun akan tertunjang oleh adanya semangat dari para karyawan yang semakin meningkatkan kualitas kinerjanya dikarenakan oleh adanya inisiatif bonus yang digagas oleh BPRS tersebut. Dalam hal ini BPRS yang peneliti jadikan sebagai lokasi studi kasus adalah BPRS Madinah Lamongan.

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) , 141

Berdasarkan pemaparan fakta serta permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keberadaan program bonus terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis menuangkan penelitian skripsi ini kedalam sebuah judul **“Pengaruh Bonus Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Madinah, Jalan Lamongrejo No. 77 Jetis, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62214).**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diulas dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Bonus Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Madinah, Jalan Lamongrejo No. 77 Jetis, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62214) ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh Bonus Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Madinah, Jalan Lamongrejo No. 77 Jetis, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62214).

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kontribusi pemikiran di bidang keilmuan yang mencakup tentang program Bonus dan sekaligus pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya BPRS Madinah dalam hal pelaksanaan operasional.

D. Kajian Pustaka

Setelah penulis merancang penelitian yang akan dilakukan, selanjutnya penulis menemukan beberapa penelitian yang sebelumnya telah diteliti oleh beberapa orang diantaranya adalah :

1. Skripsi yang ditulis oleh Maziah, tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BNI Syariah Makassar”. Penulis memilih skripsi tersebut karena memiliki kesamaan penelitian berupa pengukuran suatu variabel x terhadap peningkatan kinerja karyawan di bank syariah. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi studi kasus.
2. Skripsi yang ditulis oleh Ahmad Zaenudin, tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun”. Penelitian ini sama-sama mengukur pengaruh pemberian fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan. Namun bedanya penelitian ini menggunakan tiga variabel yang diukur dengan kinerja karyawan. Sedangkan skripsi penulis hanya satu variabel x.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dalam pembahasan dan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Bonus Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS Madinah Jalan Lamongrejo No.77 Jetis, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62214)”**. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab. Adapun susunannya seperti dibawah ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Landasan teori membahas mengenai teori-teori apa yang akan digunakan dalam penelitian yakni : Bonus meliputi (definisi, jenis-jenis, dan tujuan pemberian) serta kinerja karyawan yang meliputi (definisi, penilaian kinerja, dan aspek penilaian).

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan membahas apa saja metode yang akan digunakan dalam penelitian, meliputi : jenis penelitian, variabel operasional, populasi, skala pengukuran, pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini peneliti menyajikan deskripsi secara umum objek penelitian, berisi jawaban dari rumusan masalah yang merupakan hasil temuan dari penelitian.

Bab V : Penutup

Dalam bab penutup ini penulis membahas mengenai saran dan kesimpulan.