

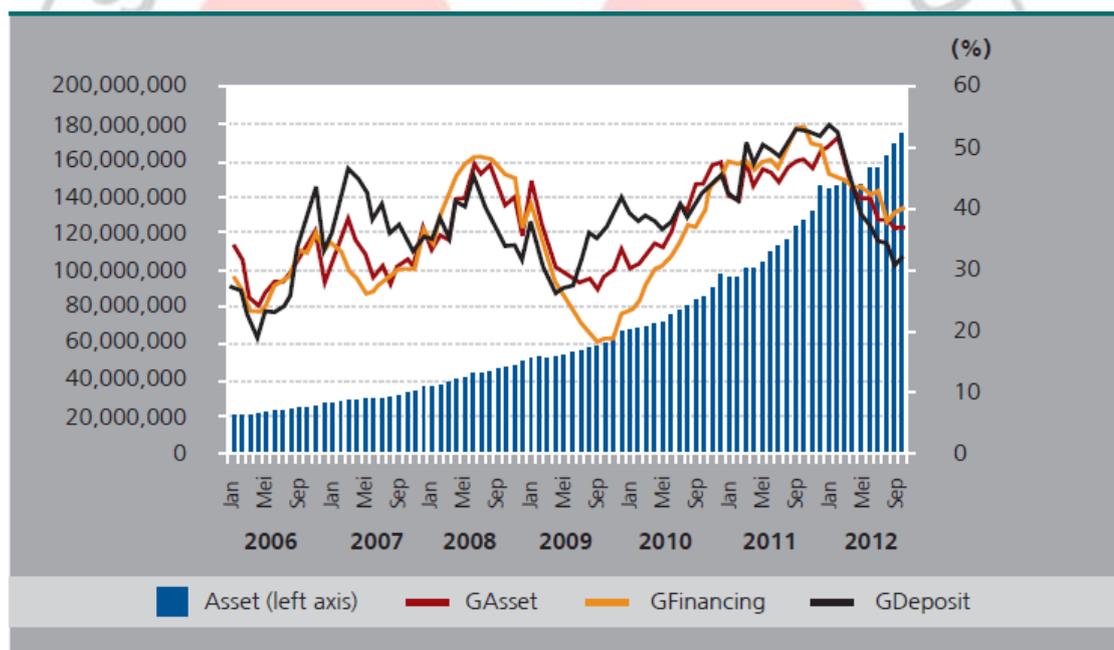
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi nasional yang baik memberikan pengaruh positif bagi seluruh sektor ekonomi termasuk pada lembaga keuangan perbankan syariah di Indonesia. Industri perbankan syariah nasional hingga bulan Oktober 2012 masih berada dalam fase pertumbuhan yang tinggi yaitu 37%.

Gambar 1.1 : Perkembangan Industri Perbankan Syariah



Sumber : Bank Indonesia, 2013

Dalam *outlook* perbankan syariah 2013, bahwa perkembangan perbankan syariah selama satu tahun terakhir, sampai dengan bulan Oktober 2012 (yoy)¹ cukup menggembirakan. Perbankan syariah mampu tumbuh $\pm 37\%$ sehingga total asetnya menjadi Rp174,09 triliun. Pembiayaan telah mencapai Rp135,58 triliun

(40,06%, yoy) dan penghimpunan dana menjadi Rp134,45 triliun (32,06%). Strategi edukasi dan sosialisasi perbankan syariah yang ditempuh dilakukan bersama antara Bank Indonesia dengan industri dalam bentuk *iB campaign* baik untuk *funding* maupun *financing* telah mampu memperbesar *market share* perbankan syariah menjadi $\pm 4,3\%$.

Dengan adanya Undang – undang No 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, menunjukkan perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia sangat pesat. Terlihat pertumbuhan dari jumlah Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Kemudian meningkat pula jumlah jaringan kantor pelayanan perbankan syariah untuk masyarakat luas.

Tabel 1.1 : Jaringan Kantor Perbankan Syariah

Bank Umum Syariah	2009	2010	2011	2012	2013			
					Jan	Feb	Mar	Apr
Jumlah Bank	6	11	11	11	11	11	11	11
Jumlah Kantor	711	1,215	1,401	1,745	1,780	1,801	1,812	1,858
Unit Usaha Syariah								
Jumlah Bank Umum Konvensional yang memiliki UUS	25	23	24	24	24	24	24	24
Jumlah Kantor	287	262	336	517	521	524	529	538
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah								
Jumlah Bank	138	150	155	158	158	158	159	159
Jumlah Kantor	225	286	364	401	398	395	399	386
Total Kantor	1,223	1,763	2,101	2,610	2,699	2,720	2,740	2,782

Sumber : Bank Indonesia, 2013

Pada periode 2012 hingga masuk periode tahun 2013, jumlah Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) sampai dengan bulan April

2013 tidak mengalami perubahan, namun demikian jumlah jaringan kantor meningkat. Meskipun dengan jumlah BUS (11 buah) maupun UUS (24 buah) yang sama, namun pelayanan kebutuhan masyarakat akan perbankan syariah menjadi semakin meluas yang tercermin dari bertambahnya jumlah kantor bank umum syariah dari periode sebelumnya 2012 sebanyak 1,745 kantor menjadi 1,858 kantor dan bertambahnya kantor unit usaha syariah dari periode 2012 sebanyak 517 kantor menjadi 538 kantor.

Target *market share* diakhir tahun 2013 ini adalah 6,5 % sesuai dari hasil *outlook* perbankan syariah 2013 yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia. Sikap optimis ini tentunya harus diperjuangkan. Kemudian peran yang paling penting dalam mencapai target tersebut harus dibarengi dengan Sumber Daya Insani (SDI) yang memiliki kompetensi dan motivasi yang baik.

Sebagaimana Marshall dalam Yuniarsih dan Suwanto (2011: 22) bahwa kompetensi adalah ciri dasar seseorang, yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja superior dalam pekerjaan, peran atau situasi. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2012 : 9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setelah sepuluh tahun operasional Divisi/Unit Usaha Syariah, manajemen PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. berpandangan bahwa untuk mempercepat pertumbuhan usaha syariah serta mendukung program Bank Indonesia yang menghendaki peningkatan share perbankan syariah, maka

dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. diputuskan untuk menjadikan Divisi/Unit Usaha Syariah menjadi Bank Umum Syariah. (www.bjbsyariah.com)

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. maka pada tanggal 15 Januari 2010 didirikan PT. Bank Jabar Banten Syariah berdasarkan Akta Pendirian Nomor 4 yang dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU.04317.AH.01.01 Tahun 2010 tanggal 26 Januari 2010. Saat ini PT. Jabar Banten Syariah dalam menjalankan usahanya memiliki jaringan kantor yang tersebar di wilayah Jawa Barat, Banten dan Jakarta.

Gambar 1.2. Jumlah Jaringan Kantor Bank Jabar Banten Syariah

Nama Jaringan Kantor	Wilayah			Total
	Jawa Barat	Banten	Jakarta	
Kantor Cabang	6	1	1	8
Kantor Cabang Pembantu	35	6	3	44
Payment Point	1	-	-	1
Kantor Kas	1	-	-	1

Sumber : www.bjbsyariah.com. Data diolah, 2013

PT. Bank Jabar Banten Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan berbasis syariah terbesar di Indonesia tentunya dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik untuk melayani nasabah agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya.

Kinerja atau *performance* menurut Moehariono (2009 : 60) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat di atas, peneliti melakukan stusi kasus pada salah satu Kantor Cabang (KC) Bandung beserta Kantor Cabang Pembantu (KCP) PT. Bank Jabar Banten Syariah di wilayah Jawa Barat, berdasarkan identifikasi awal yang di dapatkan peneliti dari data sekunder mengidentifikasikan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah, diantaranya bisa dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 : Presentase Evaluasi Kinerja Kantor Cabang (KC) Pelajar Pejuang Kota Bandung dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Wilayah Jawa Barat PT. Bank Jabar Banten Syariah Pada Tahun 2012-2013

No	Unit Kerja	Rara-rata Pencapaian Kinerja 2012	2013					Rata-rata Pencapaian Kinerja 2013
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	
1	KC Bandung	68.97%	88%	83%	78%	74%	74%	79.42%
2	KCP Soreang	63.70%	86%	81%	82%	81%	75%	81.10%
3	KCP Garut	67.76%	85%	67%	64%	62%	59%	67.39%
4	KCP Cimahi	110.16%	86%	80%	85%	80%	92%	84.48%
5	KCP Rancaekek	-0.73%	91%	98%	87%	79%	70%	85.02%
6	KCP Sumedang	34.44%	80%	79%	75%	81%	85%	79.95%
7	KCP Bojongsoang	-	50%	63%	73%	62%	64%	62.46%

Sumber : PT. Bank Jabar Banten Syariah, Data diolah. 2013

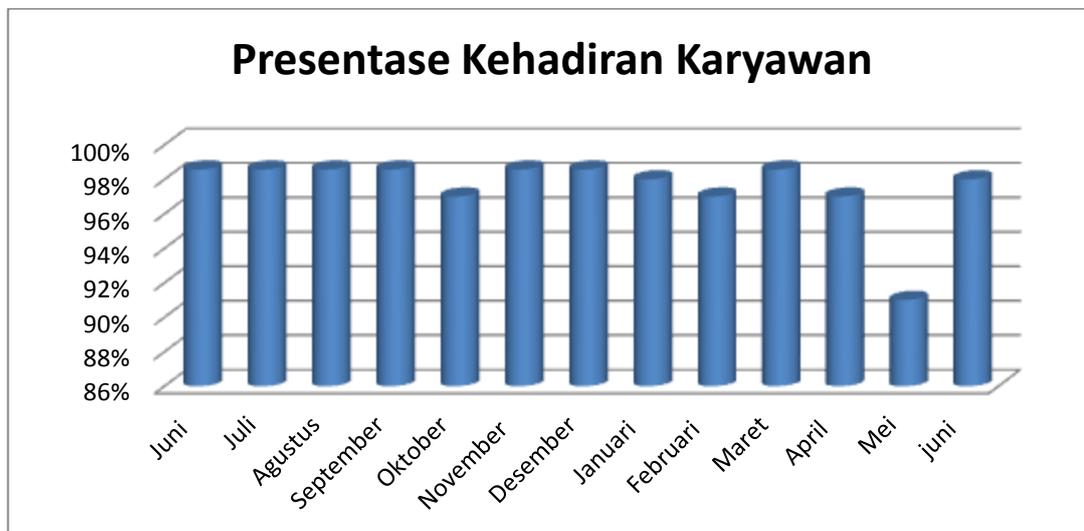
Melihat tabel diatas, presentase evaluasi kinerja KC dan KCP PT. Bank Jabar Banten Syariah wilayah Jawa Barat terjadi fluktuasi. Adapun rata-rata pencapaian kinerja ditahun 2012 tertinggi adalah 110.16 % dan terendah -0.73%.

kemudian ditahun 2013 presentase pencapaian tertinggi adalah 85.02% dan terendah 62.46%. Dari hasil penilaian evaluasi kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal.

Sejalan dengan pendapat Donnelly Et al. dalam Rivai (2008:15) bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut kepala divisi perencanaan strategis PT. Bank Jabar Banten Syariah, bapak Asep Ghofir Ali mengatakan bahwa masih ada karyawan yang tidak berkerja tanpa ada alasan yang jelas atau mangkir. Pada periode tahun 2012-2013 terjadi fluktuasi kehadiran karyawan. Walaupun presentasi kehadiran bukan sepenuhnya alat ukur dalam menilai kinerja karyawan. Akan tetapi jika presentasi ketidakhadiran karyawan yang cenderung tinggi artinya menunjukkan tingkat motivasi karyawan rendah yang berdampak pada kinerja karyawan yang rendah pula.

Gambar 1.2 : Presentase Kehadiran Karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah KC Bandung beserta KCP Wilayah Jawa Barat Periode 2012-2013



Sumber : Divisi Perencanaan dan Strategis PT. Bank Jabar Banten Syariah 2013,
Data diolah

Dilihat dari presentasi kehadiran karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah diatas, masih terjadinya fluktuasi kehadiran kerja karyawan. Kaitannya dengan presentase kehadiran karyawan bisa menunjukkan tinggi atau rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Karena motivasi adalah pendorong seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. sebagaimana Mangkunegara (2012 : 61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi karyawan menurut Spencer and spencer (1993: 9) sebagai karakter sikap dan perilaku atau kemampuan pekerja yang relative bersifat stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Organisasi harus didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi sehingga kinerja yang dihasilkan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, melihat fenomena yang telah diungkapkan pengaruh cukup dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah adalah tidak tercapainya target kerja, absensi kerja, keterlambatan kerja. Kompetensi dan motivasi karyawan yang tinggi akan mendorong untuk bekerja lebih keras dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah tidak terlepas dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri yang salah satunya adalah motivasi kerja yang merupakan sumber penggerak utama bagi karyawan. Fenomena ini antara lain seperti ketidakhadiran, semangat kerja yang rendah, kurangnya komitmen karyawan kepada lembaganya merupakan suatu fenomena yang menunjukkn kinerja karyawan yang belum optimal

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Jabar Banten Syariah”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting, karena sumber daya yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Kinerja dapat dipengaruhi oleh barbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja, maupun faktor-

faktor lain, seperti pendidikan, pelatihan, keterampilan, pengalaman, motivasi dan kepuasan kerja dari individu yang menjalankan pekerjaan itu.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kondisi yang sebenarnya dihadapi oleh karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah adalah kaitannya dengan ketersediaan sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya untuk melayani para nasabahnya. Untuk itu kompetensi karyawan sangat perlu sekali sebagai modal untuk mengelola perusahaan. Pembinaan sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan menjadi tanggung jawab perusahaan. Kondisi ini berpengaruh kepada kemampuan dan pengalaman para karyawannya.

Dalam menciptakan pelayanan yang baik sesuai konsep *good customer service*, diperlukan kinerja sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta motivasi yang baik. Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan penulis, dilihat dari pencapaian target perusahaan yang belum optimal bahwa kinerja dari PT. Bank Jabar Banten Syariah relatif rendah.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat dirumuskan permasalahan pokok sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Jabar Banten Syariah?” Dari masalah pokok tersebut dapat dijabarkan menjadi beberapa sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sedangkan secara khusus tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan PT. Bank Jabar Banten Syariah Pelajar Pejuang Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Bisa dijadikan sumber data bagi para pembaca khususnya bagi peneliti selanjutnya yang mengenai kompetensi, motivasi dan kinerja.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, motivasi dan kinerja pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran kepada berbagai lembaga keuangan perbankan syariah sebagai bentuk evaluasi dan peningkatan kinerja perusahaan.
- b. Dapat memberikan sumbangan referensi terhadap lembaga keuangan perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

