

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman perbankan syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Karakteristik sistem perbankan syariah yang beroperasi sesuai prinsip bagi hasil memberikan cara lain sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi masyarakat juga bank. Perbankan syariah juga dikenal dengan bank yang memperlihatkan aspek keadilan dalam bertransaksi, dan menghindari aktivitas spekulatif dalam bertransaksi keuangan. Dalam menyediakan beragam produk serta layanan jasa perbankan dengan skema keuangan yang lebih bervariasi, perbankan syariah sebagai alternatif sistem perbankan yang kredibel serta bisa dinikmati oleh semua golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali (Sholaikhah, 2019).

Bank Muamalat Indonesia adalah bank syariah umum pertama di Indonesia yang telah menerapkan prinsip-prinsip syariat Islam dalam operasionalnya (Sholaikhah, 2019). Didirikan pada tahun 1991, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan dukungan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) serta Pemerintah Indonesia. Bank ini mulai beroperasi pada tahun 1992 dengan dukungan dari para cendekiawan Muslim, pengusaha, dan masyarakat umum (Sari, 2021). Bank Muamalat Indonesia telah menerima berbagai penghargaan sebagai pengakuan atas prestasinya dalam industri perbankan syariah. Salah satu penghargaan yang diraih adalah predikat sebagai bank syariah terbaik di Indonesia dari majalah *Global Finance* pada tahun 2018 (Sholaikhah, 2019). Maka dari itu Bank Muamalat menjadi Sebagai pelopor perbankan syariah di Indonesia, bank ini terus berinovasi dan melakukan perbaikan setiap tahunnya

Semakin berkembang pesatnya perbankan syariah di Indonesia, keberadaan Bank Muamalat Indonesia memiliki berperan krusial dalam mempercepat sosialisasi dan

pengembangan keuangan syariah, terutama di kalangan masyarakat. Dalam perjalanannya, Bank Muamalat Indonesia tidak dapat dipisahkan dari kontribusi sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang memiliki pengaruh besar terhadap operasional suatu perusahaan (Syam, 2022). SDM adalah dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi (Sunanda, 2019). Untuk mendapatkan Keberhasilan dan efektivitas sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas serta kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Darmawati, 2018). Oleh karena itu pendekatan organisasi untuk mendorong karyawan supaya dapat bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan harapan hasil kinerja karyawan yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pada saat ini masalah sumber daya manusia sudah menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Keberhasilan untuk mencapai tujuannya, perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama manajemen, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang dihasilkan dari insentif yang diberikan, dan dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Syam, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri sendiri sebagai karyawan (*internal factor*) maupun dengan upaya strategis dari perusahaan (Novianti, 2020). Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja karyawan didalam perusahaan serta insentif gaji dan lain-lain. Kinerja yang optimal adalah harapan setiap perusahaan

dan institusi yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja individu diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan (Novianti, 2020).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia memerlukan kepemimpinan yang baik dan tepat agar dapat menciptakan komunikasi yang efektif serta sinergi antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan (Dzaka'Hanifah, 2021). Kepemimpinan diakui sebagai faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, kinerja karyawan juga memengaruhi kualitas kepemimpinan. (Kusumawati, 2015).

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan adalah aktivitas yang menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi oleh Allah SWT (Dzaka'Hanifah, 2021). Dalam kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan diri sendiri di lingkungan Orang-orang yang dipimpin berusaha meraih ridha Allah SWT di dunia dan akhirat. Kepemimpinan dalam konteks spiritual Islam mencakup kemampuan untuk melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya, baik secara kolektif maupun individu (Dzaka'Hanifah, 2021).

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga dipandang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan disuatu organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dibentuk lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan dapat memengaruhi tingkat produktivitas, sehingga lingkungan yang menyenangkan akan memberikan rasa kepuasan dan keamanan (Hartono, 2017). Karyawan merasa tidak terganggu saat menjalankan tugas-tugasnya, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih tenang, aktif, tekun, dan serius (Dzaka'Hanifah, 2021). Berdasarkan observasi awal dengan staff Bank Muamalat KCU Yogyakarta, kepemimpinan Islami telah dilakukan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Ini terbukti melalui nilai-nilai moral

dan kejujuran yang sangat dihargai di Bank Muamalat KCU Yogyakarta, sehingga kepercayaan menjadi prioritas utama dalam melayani nasabah (Sunanda, 2019).

Saat ini lingkungan kerja memiliki pengaruh besar bagi banyak organisasi dalam perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Dzaka'Hanifah, 2021). Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosional karyawan, maka dari itu perusahaan harus menerapkan lingkungan kerja yang baik dan juga akan berdampak baik bagi kinerja karyawan (Lubis, 2021). Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, hal itu akan berdampak negatif pada kinerja mereka (Lubis, 2021).

Untuk lingkungan kerja sendiri dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sari, 2021). Lingkungan fisik adalah kondisi yang tampak di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Hartono, 2017). Dalam lingkungan kerja fisik terdapat dua jenis kategori yang dimana berhubungan langsung dengan karyawan contohnya seperti (meja, kursi, dan lain-lainnya) dan faktor lingkungan yang memengaruhi, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau yang tidak sedap, dan lain-lain (Dzaka'Hanifah, 2021). Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang berhubungan dengan komunikasi di tempat kerja, baik antara atasan, rekan sejawat, maupun dengan bawahan (Dewi & Putra, 2022). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Disamping itu lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kenyamanan serta akan membuat para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil observasi awal dengan beberapa staff terdapat aspek lingkungan kerja fisik pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta memiliki kondisi yang kurang kondusif seperti kurangnya sirkulasi udara, temperatur ruangan, kelembapan, dan lain-lainnya (Dzaka'Hanifah, 2021).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan juga perlu ditunjang adanya insentif gaji, dengan terdapatnya pemberian insentif kepada karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan memberikan kinerja yang terbaik (Hartono, 2017). Namun adanya insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat diharapkan karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan (Novianti, 2020). Dengan memberikan insentif kepada karyawan, akan ada nilai tambah bagi kehidupan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, loyalitas, disiplin, serta rasa tanggung jawab yang tinggi (Muallim, 2022).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta penting untuk melakukan pengukuran guna mengevaluasi sumber daya manusia yang ada. Melalui faktor kepemimpinan islami, lingkungan kerja serta insentif gaji diharapkan melahirkan kinerja yang baik terutama pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Hal tersebut perlu ditinjau kembali karena setiap tahunnya perbankan syariah terus mengalami perkembangan pesat sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek kepemimpinan, lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak pada karyawan sehingga yang awalnya kinerjanya dapat dilakukan secara maksimal maka hanya setengah saja. Insentif gaji yang masih kurang dari perusahaan, seperti kurangnya perhatian dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat membuat karyawan merasa dirinya tidak perlu berusaha sebaik mungkin karena tidak ada manfaat bagi dirinya. Dari penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk Mengangkat suatu penelitian yang diberi judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS, LINGKUNGAN KERJA, SERTA INSENTIF GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA "**

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa permasalahan yaitu kepemimpinan Islami, lingkungan kerja serta insentif gaji secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti akan mencari tahu apakah nantinya kepemimpinan islami, lingkungan kerja serta insentif gaji akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang dan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan peneliti diatas akan menghasilkan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat?
2. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat?
3. Apakah terdapat pengaruh positif insentif gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat?

C. Tujuan Penelitian

Dengan pertanyaan-pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh insentif gaji terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi penelitian berikutnya tentang manajemen sumber daya manusia dan dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan dan memperluas wawasan.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, penelitian ini adalah peluang baik untuk mengaplikasikan teori dalam realitas di lapangan. Sementara bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi sumber masukan yang bermanfaat untuk pengembangan mereka kepemimpinan islami, lingkungan kerja, dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

3. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi pada penelitian dengan topik atau judul yang serupa di masa mendatang.