

BAB I

PENDAHULUAN

A. Kontek Penelitian

Perbankan syariah sekarang ini memegang peranan penting dalam perekonomian masyarakat. Sebab perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah dan aktifitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pendanaan maupun pembiayaan. Hal ini membuktikan dengan adanya kepercayaan dari masyarakat terhadap perbankan syariah yang semakin tinggi. Maka mengacu pihak pengelolaan dana atau perbankan untuk memberikan pelayanan dan kenyamanan dengan baik.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Disamping itu sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.¹

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi/perusahaan karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 133.

individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk meningkatkan semangat dan mendorong kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sebab pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi.²

Begitu pentingnya manusia dalam suatu perusahaan tersebut maka perlu adanya ilmu manajemen untuk menangani hal tersebut, ilmu tersebut ialah Manajemen Sumber Daya Manusia. Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Semua perusahaan memiliki peraturan yang harus dijalankan karyawan dalam hal hubungannya dengan pekerjaan. Peraturan itu dibuat untuk dapat dipatuhi agar tercapainya produktifitas. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktifitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktifitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.³

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 226.

³ Yuniarsih S dan suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung, Alfabeta, 2011), hlm. 156.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil Yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Dalam memberikan disiplin kerja terhadap karyawan juga diperlukan peraturan untuk memberi bimbingan dan peyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tatatertip yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertip yang baik, semangat kerja, moral kerja efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Selain pertauran, hukuman juga diperlukan dalam menegakkan disiplin kerja karyawan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus tegas dan adil bagi semua karyawan.⁴

Pengelolaan secara profesional harus dimulai sejak awal perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penetapan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan begitu perusahaan mampu

⁴ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 193-194.

meningkatkan kinerja sehingga pada akhirnya perusahaan mampu menghasilkan laba yang tinggi.⁵ Untuk memperoleh kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Adanya persoalan dalam kinerja pegawai tentunya pihak perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, penyebab adanya permasalahan dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Disamping itu pula yang dapat mempengaruhi kinerja pegawailainnya adalah faktor Disiplin kerja yaitu merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Perhatian terhadap disiplin kerja karyawan sangatlah penting. Karena disiplin merupakan awal dari perusahaan untuk mencapai tujuannya. Upaya peningkatan disiplin ini dimulai dari pengawasan yang dilakukan oleh manajemen terhadap seluruh karyawannya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.⁶

Disiplin kerja juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi persyaratan bagi karyawan dalam hal pembentukan sikap,

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), Hlm. 2.

⁶Hanny Pertiwi, "Analisis disiplin kerja karyawan Pada PT. HARIARA MEDAN." *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 06, Nomor 02, (2017) hlm. 22 <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BISA/article/view/168>. di akses tanggal 01 oktober 2019.

perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Mempunyai karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.⁷ Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Dalam sebuah perusahaan diperlukan pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Didalam sebuah perusahaan, pimpinan harus mampu mengawasi para karyawannya mengenai tingkah laku karyawan dan berusaha memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik. Untuk itu, pimpinan perlu menerapkan disiplin kerja yang baik agar para karyawan memiliki kemauan untuk mengubah perilakunya yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.

Selanjutnya dalam menghadapi persaingan antar lembaga keuangan yang semakin ketat, BPRS SPM Pamekasan terus melakukan pengembangan dalam perusahaannya sehingga mampu memberikan kepuasan bagi nasabah dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Banyak pengembangan-pengembangan yang dilakukan BPRS SPM pamekasan misalnya disiplin kerja dan sebagainya. BPRS SPM Pamekasan melakukan penerapan disiplin kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya bahkan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mendapatkan penghargaan syariah award pada tahun 2019 dengan predikat excelent. Berdasarkan paparan diatas peneliti tertarik untuk

⁷Kenda, Mochamad, Gunawan, "Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 21 No. 1 (April 2015) hlm., 19.| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id 21 mei 2019. pukul: 09:43 WIB.

melakukan penelitian guna mengetahui penerapan disiplin kerja yang digunakan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.

Berangkat dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis meneliti penerapan disiplin kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan judul **“Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan di atas maka fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja di BPRS SPM Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian tersebut tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk memahami penerapan disiplin kerja di BPRS SPM pamekasan.
2. Untuk memahami peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja di BPRS SPM pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat, baik manfaat secara akademis maupun manfaat secara praktis.

1. Manfaat Akademis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, khususnya penerapan disiplin kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga IAIN MADURA

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah koleksi pembendaharaan perpustakaan IAIN MADURA, khususnya yang dapat dijadikan referensi atau rujukan, serta menambah khazanah keilmuan dalam memperkaya literatur yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan dapat memberikan dorongan bagi karyawan agar selalu mematuhi peraturan dan selalu disiplin dalam kinerja sehingga mampu meningkatkan hasil kinerja karyawannya. Sebagai masukan dalam mendukung terciptanya lembaga keuangan syariah yang berkualitas.

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dalam menentukan preferensi masyarakat terhadap bank syariah khususnya masyarakat pamekasan dalam hal ini Bank BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan sehingga masyarakat bersangkutan termotivasi untuk menjadi nasabah.

E. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan pengertian terhadap istilah-istilah yang terdapat didalam judul penelitian ini untuk menghindari ketidak jelasan atau kesalah pahaman dalam memahami kata kunci.

1. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.
3. BPRS adalah BPR biasa yang sistem operasionalnya menggunakan prinsip-prinsip muamalah. Usaha Bank Pengkreditan Rakyat (termasuk BPR Syariah) meliputi penyediaan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil keuntungan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah.

Jadi penelitian ini bermaksud untuk meneliti kesadaran dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dalam sistem operasinal yang menggunakan sistem muamalah dengan melihat hasil dari kinerjanya di BPRS SPM Pamekasan.