

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang cepat di dunia kerja sebagai akibat dari globalisasi dan revolusi dibidang teknologi informasi, dan sains telah menuntut antisipasi dan evaluasi terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Evaluasi juga penting dilakukan sehingga dunia pendidikan tinggi tidak terpisah dan berjarak dengan dunia kerja yang riil yang ada di masyarakat.<sup>1</sup>

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).<sup>2</sup> Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>3</sup>

Pertumbuhan industri perbankan syariah semakin pesat sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (selanjutnya disebut UUPS) pada tanggal 16 juli 2008. Dengan adanya UUPS ini, maka landasan hukum terkait industri terkait perbankan syariah di Indonesia semakin memadai dan tentunya akan berdampak pada pertumbuhan industri Perbankan Syariah Indonesia yang sangat pesat.

---

<sup>1</sup> Supriati dan Tri Handayani, "Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Penempatan Kerja", *Journal Of Applied Business Administration, Volume 2, Nomor 2* (September, 2018), hlm. 219.

<sup>2</sup> Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011), hlm. 33.

<sup>3</sup> Andrean Sutedi, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 50.

Sejak diterbitkannya UUPS, terdapat peristiwa-peristiwa yang mewarnai pertumbuhan industri perbankan syariah di Indonesia mulai dari peningkatan jumlah Bank Umum Syariah (BUS) secara signifikan ada tahun 2009-2010, perlambatan pertumbuhan yang terjadi pada tahun 2013-2014 hingga perbaikan kondisi industri perbankan syariah pada tahun 2016 yang disebabkan oleh konversi BPD Aceh menjadi Bank Aceh Syariah. Statistik perbankan syariah menunjukkan bahwa hingga Januari 2017 jumlah bank syariah yang ada di Indonesia sebanyak 13 BUS, 21 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 166 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan total aset lebih dari Rp. 344 triliun dan dana pihak ketiga (DPK) lebih dari 277 triliun.<sup>4</sup>

Bagi perbankan syariah sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu perusahaan harus menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan dapat memberikan manfaat kepada pihak lain.<sup>5</sup> Kualitas sumber daya manusia tergantung pada penempatan kerja yang tepat yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

---

<sup>4</sup> Fitri Fadilah dan Indri Yuliafitri, "Analisis Efisiensi Bank Umum Syariah Hasil Pemisahan dan Non Pemisahan Serta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya (Study Pada Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Otoritas Jasa Keuangan Pada Periode 2011-2016)" *Jurnal Ekonomi Islam*, Volume 9, Nomor 1 (Januari-Juni, 2019), hlm. 70.

<sup>5</sup> Almira Nanda Rizkiyani, dkk, "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Study Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 30, Nomor 1 (Januari, 2016), hlm. 179.

Akan tetapi industri perbankan syariah saat ini, tidak diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia yang memadai. Hasil riset yang dilakukan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI), menunjukkan bahwa lebih dari 90% sumber daya manusia saat ini tidak memiliki latar belakang ekonomi syariah. Dalam artian tenaga profesional perbankan syariah masih diisi oleh SDM dengan dasar keilmuan dibidang lain.<sup>6</sup>

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup> Penempatan kerja dalam organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Hasibuan, penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Schuler dan Jackson mengemukakan, penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya. Mathis and Jackson menyatakan bahwa, Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa

---

<sup>6</sup> Didi Suarni, "Penempatan Kerja Dan Rotasi Kerja Vs Kinerja Karyawan", *Jurnal Islaminomic*, Volume 7, Nomor 1 (April, 2016), hlm. 77.

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67.

baik karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Pendapat tersebut menegaskan bahwasanya penempatan karyawan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat, dengan cara mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu pekerjaan atau jabatan, sehingga akan tercapai *the right man on the job*.<sup>8</sup> Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the the right job*).<sup>9</sup>

Dalam kaitan ini Rivai mengemukakan, penempatan karyawan berarti mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisi atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian, penempatan pada karyawan lama meliputi promosi, transfer, dan demosi.

Faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan adalah faktor pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.<sup>10</sup> Dalam hal ini akan membawa instansi atau perusahaan kepada hasil kerja yang optimal

---

<sup>8</sup> Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 115.

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 67.

<sup>10</sup> Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.116-117.

karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan karyawan dengan peningkatan produktifitas kerja.

Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhadap rendahnya kinerja karyawan, sehingga karyawan cenderung berhenti pada masa permulaan kerja. Sebaliknya penempatan karyawan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi perbankan dapat menempatkan karyawan sesuai syarat jabatan yang ada, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang pada gilirannya memunculkan kinerja yang tinggi.<sup>11</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja selain penempatan karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai perlu ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Motif prestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.<sup>12</sup>

Menurut Ernest J. McCormik, Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>13</sup> Jadi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, baik tindakan secara internal

---

<sup>11</sup> Herman Sjahrudin, "Pengaruh Penempatan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar", *Jurnal E-Library STIE YPBUP Bongaya* (2014), hlm. 1-2.

<sup>12</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 68.

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 94.

atau eksternal yang bisa memberi dampak positif atau negatif.<sup>14</sup> Manfaat motivasi yang utama untuk meningkatkan kinerja adalah menciptakan gairah kerja bagi karyawan, adapun manfaat lain yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan.<sup>15</sup>

Motivasi kerja dan penempatan karyawan kepada posisi dan pekerjaan yang tepat menjadi poin penting bagi perbankan syariah dalam hal ini BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri. BPRS Sarana Prima Mandiri merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang berada di Pulau Madura. Lembaga keuangan syariah ini memiliki kantor utama di Kabupaten Pamekasan tepatnya di Jl. KH. Agus Salim No. 20 dan mempunyai kantor cabang yang terletak di Jl. Trunojoyo No. 56, Kabupaten Bangkalan serta mempunyai kantor kas yang tersebar di berbagai daerah Pamekasan.

BPRS Sarana Prima Mandiri telah melakukan strategi manajemen sumber daya manusia yang mana karyawan-karyawannya mendapatkan spesialisasi tenaga kerja sesuai dengan kemampuan individu masing-masing.

Namun terdapat penemuan berbeda saat melakukan observasi awal di lapangan, penempatan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan belum dilaksanakan secara optimal. Dalam melakukan penempatan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan belum melaksanakan penempatan karyawan seperti yang telah ditentukan dan

---

<sup>14</sup> Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 193.

<sup>15</sup> Almira Nanda Rizkiyani, dkk, "Pengaruh Penempatan Karyawan...", hlm. 179.

berpedoman pada prinsip “*The right man on the right place and the right man on the job*”. Fakta tersebut dibuktikan dengan masih terdapat karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan kemampuan dan kompetensi kerja yang dimilikinya dan ditetapkan dalam spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dan deskripsi pekerjaannya (*job description*), atau dengan kata lain penempatannya belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian.

Dalam proses penempatan seharusnya perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang diantaranya faktor tersebut adalah latar belakang pendidikan. Dimana peneliti menemukan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu pada posisi *CS (Customer Service)* dengan latar pendidikan S1 jurusan AKPER (Akademi Keperawatan).<sup>16</sup>

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM (Sarana Prima Mandiri) Pamekasan?
2. Manakah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM (Sarana Prima Mandiri) Pamekasan?

---

<sup>16</sup> Karyawan SPM, Pra-penelitian melalui “*Wawancara Langsung*”, yang dilakukan pada tanggal 19 Agustus 2019.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM (Sarana Prima Mandiri) Pamekasan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM (Sarana Prima Mandiri) Pamekasan.
3. Untuk menganalisis apakah penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM (Sarana Prima Mandiri) Pamekasan.

### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang sebenarnya sudah diterima oleh peneliti.<sup>17</sup> Asumsi sangat diperlukan dalam melakukan suatu penelitian, agar peneliti memiliki dasar berpijak yang kokoh terhadap masalah yang diteliti. Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya penempatan kerja dan motivasi kerja.
2. Penempatan kerja dan motivasi kerja yang tepat pada suatu posisi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan menerapkan penempatan kerja dan motivasi kerja yang tepat agar karyawan bekerja lebih baik.

---

<sup>17</sup> Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN Pamekasan Press, 2015), hlm. 10.



### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah keberadaannya, sehingga perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ha : Ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pusat Pamekasan.
2. Ha : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja di BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pusat Pamekasan.
3. Ha : Penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPRS SPM (Sarana Prima Mandiri) Pamekasan

### **F. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini secara teoritis maupun secara praktis dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharap bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai profitabilitas bank umum syariah agar dapat melatih ketajaman kemampuan dalam melakukan penelitian dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi *riil* di lapangan yang terkait dengan disiplin ilmu manajemen perbankan yaitu tentang kinerja keuangan bank syariah.

#### 2. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak bank syariah dalam menentukan kebijakan-kebijakan

dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tingkat profitabilitas yang maksimal.

Dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen perbankan dalam pengetahuan tentang kinerja keuangan.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai *literatur* dan sumber informasi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga akan lebih menyempurnakan kekurangan penelitian-penelitian sebelumnya.

## G. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Ruang Lingkup Variabel

Terdapat tiga variabel yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu pengaruh penempatan kerja (variabel X1), motivasi kerja (variabel X2), dan kinerja karyawan (variabel Y).

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penempatan Kerja (variabel X1), indikator-indikator yang termasuk dalam penempatan kerja, yaitu :<sup>18</sup>
  - 1) Prestasi akademis.
  - 2) Pengalaman.
  - 3) Kesehatan fisik dan mental.
  - 4) Status perkawinan.
  - 5) Usia.

---

<sup>18</sup> Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, hlm. 162-165.

- b. Motivasi Kerja (variabel X2), indikator-indikator yang termasuk dalam motivasi kerja, yaitu :<sup>19</sup>
- 1) Kebutuhan
  - 2) Perilaku
  - 3) Tujuan
  - 4) Umpan balik
- c. Kinerja Karyawan (variabel Y), indikator-indikator yang termasuk dalam kinerja karyawan, yaitu :<sup>20</sup>
- 1) Kualitas
  - 2) Kuantitas
  - 3) Penggunaan waktu dalam pekerja
  - 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

## 2. Ruang Lingkup Subyek dan Lokasi

Subyek yang diteliti yaitu semua karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) yang mencakup karyawan tetap maupun karyawan kontrak dan juga karyawan laki-laki maupun perempuan.

Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah Bank BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pusat pamekasan yang berada di jalan KH. Agus Salim, RW. 07, Barurambat, Kabupaten Pamekasan.

---

<sup>19</sup> Winardi, *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 25.

<sup>20</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 12.

## H. Definisi Istilah

Untuk menghindari adanya kesalahan yang akan terjadi dalam menafsirkan maksud dalam judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Penempatan Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan” maka peneliti akan menjelaskan makna dari judul skripsi ini.

1. Penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.<sup>21</sup>
2. Motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong seseorang menimbulkan semangat bekerja.<sup>22</sup>
3. Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Tjutju Yuniarsih, Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm, 115.

<sup>22</sup> Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hlm. 154.

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm. 67.