

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam SK Menkeu RI No.792 tahun 1990, dijelaskan bahwa lembaga keuangan adalah semua badan yang kegiatannya bidang keuangan melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan. Meski dalam peraturan tersebut lembaga keuangan diutamakan untuk membiayai investasi perusahaan namun tidak berarti membatasi kegiatan pembiayaan lembaga keuangan. Dalam kenyataannya, kegiatan usaha lembaga keuangan bisa diperuntukkan bagi investasi perusahaan, kegiatan konsumsi, dan kegiatan distribusi barang dan jasa.¹

Sesuai dengan sistem keuangan yang ada, maka dalam operasionalnya lembaga keuangan dapat berbentuk lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah secara esensial berbeda dengan lembaga keuangan konvensional baik dalam tujuan, mekanisme, kekuasaan, ruang lingkup serta tanggung jawabnya. Setiap instansi dalam lembaga keuangan syariah menjadi bagian integral dari sistem keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah bertujuan membantu mencapai tujuan sosial ekonomi masyarakat Islam.²

Sistem keuangan Islam yang bebas dari prinsip bunga diharapkan mampu menjadi alternatif terbaik dalam mencapai kesejahteraan masyarakat. Penghapusan prinsip ini memiliki dampak makro yang cukup signifikan, karena

¹<http://jdih.kemenkeu.go.id/UUNO.15> Tahun 1952 tentang lembaga keuangan. Diakses pada tanggal 30 September 2020

²Andri soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Depok: Kencana, 2017), hlm. 27

bukan hanya prinsip investasi langsung saja yang harus bebas dari bunga, namun prinsip investasi tak langsung juga harus bebas dari bunga.³

Sistem keuangan Islam, yang berpilarkan prinsip bagi hasil sebagai pengganti prinsip bunga, mendudukan perbankan tidak hanya sebagai lembaga intermediasi keuangan, tetapi lebih pada lembaga intermediasi invest (*Instrument intermediary*). Hal ini karena hubungan antara bank Islam dengan nasabah lebih dominan pemodal pengusaha atau modal ventura daripada kreditur-debitur. Oleh karenanya, sistem keuangan Islam yang ideal akan ditandai oleh sinergi antara sektor keuangan dan sektor riil.⁴ Tentunya hal ini akan terwujud jika sistem ekonomi telah didukung dengan budaya masyarakat dan sistem legal dan administrasi yang sesuai syariah Islam.

Dalam pembagian lembaga keuangan ada dua hal yang harus di ketahui yakni ada lembaga keuangan bank dan ada juga lembaga keuangan non bank. Dan yang akan dibahas adalah lembaga keuangan bank.

Tujuan pemerintah mendirikan bank syariah tidak hanya untuk memberikan alternatif perbankan non-riba bagi masyarakat, tetapi juga mengembangkan sektor riil. Hal ini sejalan dengan penjelasan bank syariah yang merupakan lembaga keuangan yang berfungsi memperlancar mekanisme pada sektor riil melalui kegiatan usahanya dalam hal ini pembiayaan *mudharabah* yang berdasarkan prinsip syariah.⁵ Terdapat tiga jenis bank syariah di Indonesia berdasarkan fungsinya yang pertama adalah Bank Umum Syariah (BUS) adalah

³Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: Ekonesia, 2015), hlm. 5.

⁴ Ibid, hlm. 6.

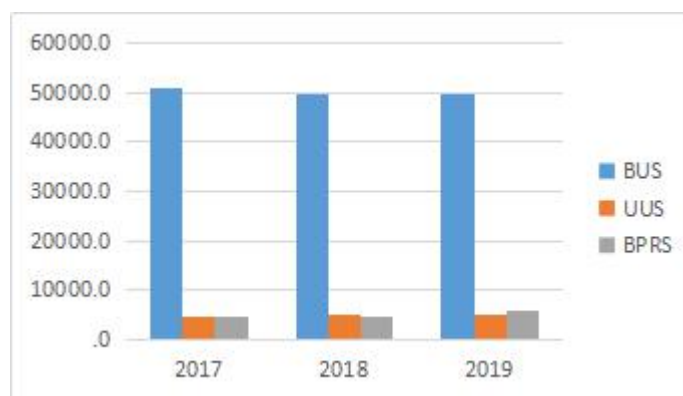
⁵Ahmad Rifa'i, "Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam Mengimplementasikan Keuangan Inklusif Melalui Pembiayaan UMKM" *Jurnal Human Falah*, Vol 4 Juli-Desember, 2017, hlm. 201.

bank yang aktivitasnya melaksanakan kegiatan lalu lintas pembayaran, yang kedua adalah Unit Usaha Syariah (UUS) merupakan unit usaha yang dibentuk oleh bank konvensional, akan tetapi dalam aktivitasnya menjalankan kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah. Sedangkan yang terakhir yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁶

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan bank syariah yang diikuti oleh peningkatan jumlah tenaga kerja bank syariah di Indonesia sebagai berikut:

Gambar 1.1

Jumlah Pekerja di Perbankan Syariah



Sumber: Statistik Perbankan Syariah, 2019.

Berdasarkan gambar grafik diatas, perkembangan jumlah tenaga kerja UUS selama 3 tahun terakhir dari tahun 2017 hingga tahun 2019 terus mengalami peningkatan. Perkemabangan tenaga kerja pada BPRS dari tahun 2017 hingga 2019 terjadi secara fluaktif. Sementara itu, perkembangan tenaga

⁶Jeni Syusanti, *Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah*, (Malang: Empat Dua, 2016), hlm.68.

kerja pada BUS dari tahun 2017 hingga 2018 mengalami penurunan. Dan dari tahun 2018 hingga 2019 BUS mengalami sedikit peningkatan.

Dalam 20 tahun kedepan diperlukan banyak tenaga kerja Islami profesional.⁷

Tentunya, dalam mencapai sebuah tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam kehidupan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tidak akan terlepas dengan manajemen dalam pengoperasian BPRS tersebut. Sedangkan manajemen adalah ilmu, proses dan seni dimana terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.⁸

Secara ilmiah perkembangan manajemen mulai nampak pada munculnya negara industri pada pertengahan abad ke-19. Manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam suatu masyarakat, adanya kebutuhan negara untuk menjalankan fungsi dan tagung jawabnya terhadap rakyat dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Begitu pula dalam dunia industri, pelaku ekonomi merasa perlu adanya pemikiran manajemen guna menjalankan bisnisnya, seperti mengatur kegiatan produksi, kegiatan pemasaran, dan lain-lain. Demikian itulah yang terjadi dalam manajemen modern sekarang

⁷Ay Maryani, "Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate" *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 1, Mei, 2017, hlm. 52.

⁸Semuel Batlajery, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambatan Kabupaten Merauke", *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, Vol. 7, Oktober, 2016, hlm. 136.

dan terus berkembang mengalami perbaikan dan penyempurnaan. Dalam situasi kekinian manajemen ini disebut manajemen konvensional.⁹

Ada tiga pembahasan dalam manajemen Syariah pertama perilaku, kedua Struktur Organisasi dan yang ketiga adalah Sistem.¹⁰

Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seorang yang mengadakan hubungan interaksi dengan pihak lainnya tidak atas kemauan sendiri, mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur didalamnya dan berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian tugas untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Setiap organisasi mempunyai struktur yang berbeda yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku anggotanya. Sebagaimana diketahui bahwa tujuan pengorganisasian antara lain adalah: membagi pekerjaan yang harus dilakukan menjadi departemen-departemen dan jabatan yang terperinci, membagi-bagi tugas dan tanggung jawab berkaitan dengan masing-masing jabatan, mengkoordinasikan berbagai tugas organisasi, mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan ke dalam unit-unit, membangun hubungan di kalangan individu, kelompok, dan departemen, menetapkan garis-garis wewenang formal, mengalokasikan dan memberikan sumber daya Organisasi.¹¹

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan

⁹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Asawaja Presindo, 2013), hlm.1.

¹⁰Didin Hafiduddin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*,(Jakarta: Gema Insani, 2003), hlm, 5.

¹¹Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,(Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), hlm, 357.

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.¹² Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik.¹³

BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan sebagai salah satu lembaga yang bergerak dibidang jasa keuangan yang dalam kegiatan usahanya yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat serta juga menyediakan jasa keuangan lainnya. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan tentunya juga ingin memiliki kinerja yang baik yang sesuai dengan yang di harapkannya. Maka dari itu perlu sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan tersebut.

BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dalam proses menyusun struktur organisasi di mulai dari tahap penerimaan karyawan baru yang kemudian di tentukan tempatnya di garis struktur organisasi sesuai kemampuan dan pengetahuan setiap karyawan. Akan tetapi setelah diketahui ada beberapa karyawan yang menggantikan karyawan yang tidak masuk kerja dan melakukan kesalahan secara teknis karena belum terlalu paham tentang tugas dari posisi yang digantikan karyawan tersebut. Oleh karena itu penting untuk diperhatikan proses penyusunan struktur organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan dimasa depan sehingga para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

¹²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 7.

¹³Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 6.

Maka dari itu disini peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian pada salah satu perbankan syariah di Pamekasan mengenai penempatan karyawan melalui struktur organisasi yang baik sehingga tugas dan kerja karyawan terselesaikan dengan rapi. sehingga perbankan syariah mampu memberikan yang terbaik untuk masyarakat secara umum dan lembaga perbankan syariah pada khususnya. Objek penelitian yang akan di teliti adalah BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang merupakan salah satu BPRS yang terdapat di Kota Pamekasan yang beralamat di Jalan K.H Agus Salim No. 20 Pamekasan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan Latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi fokus penelitian adalah:

1. Apakah Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Struktur Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
2. Untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh Struktur Organisas terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BPRS SPM Pamekasan

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, serta untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹⁴

Asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini ialah :

1. Struktur Organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan.
2. BPRS SPM Pamekasan menggunakan Struktur Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu “*Hypo*” (sementara) dan “*thesis*” (pernyataan atau teori). Jadi hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah keberadaannya, sehingga perlu diuji kebenarannya. Dari segi bentuknya hipotesis dibedakan menjadi dua yang terdiri dari hipotesis penelitian (H_a) dan hipotesis operasional. Hipotesis penelitian merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang kemudian dikaji. Sedangkan hipotesis operasional merupakan hipotesis yang bersifat objektif yang artinya hipotesis tidak hanya berdasarkan anggapan dasarnya tetapi juga berdasarkan objektivitasnya hipotesis ini sering disebut hipotesis yang bersifat netral atau secara teknis disebut hipotesis nol (H_0).¹⁵

¹⁴Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Revisi* (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 10.

¹⁵Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm, 38.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ha :Ada pengaruh Struktur Organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.
2. Ho:Tidak ada pengaruh Struktur Organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di BPRS SPM Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai banyak sekali manfaat terhadap beberapa pihak baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memperoleh data ataupun informasi yang dapat mengetahui pengaruh Struktur organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Penulis dapat memperoleh pengetahuan dan menambah ilmu dalam penelitian ini.

2. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi referensi kepada mahasiswa/mahasiswi, baik untuk tugas maupun untuk suatu penelitian selanjutnya khususnya untuk fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sarana Prima Mandiri (BPRS-SPM) Pamekasan.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pengelola SPM Pamekasan untuk lebih memantapkan struktur organisasi sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sarana Prima Mandiri (BPRS-SPM) Pamekasan. tersebut.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pelajaran dan hazanah keilmuan bagi masyarakat yang menjadi nasabah di BPRS-SPM Pamekasan

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Konsep dapat diubah menjadi variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri. Dalam membuat model matematik, variabel biasanya dinyatakan dalam huruf. Misalnya dalam huruf X atau huruf Y, dan sebagainya. X dan Y merupakan simbol, dan untuk simbol ini ditunjukkan nilai. Setiap variabel dapat memiliki dua buah nilai.¹⁶

Adapun variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

- a. Struktur Organisasi (Variabel X_1) :¹⁷
 - 1) Spesialisasi Pekerjaan
 - 2) Departementalisasi
 - 3) Rantai komando
 - 4) Rentang Kendali
 - 5) Sentralisasi dan Desentralisasi

¹⁶Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm,107.

¹⁷Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Selemba Empat, 2008), hlm, 214.

- 6) Formalisasi
- b. Kinerja (Variabel Y) :¹⁸
- 1) Jumlah pekerjaan
 - 2) Kualitas pekerjaan
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Kehadiran
 - 5) Kemampuan kerja sama

2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan yang beralamat di Jalan K.H Agus Salim No. 20 Kec. Pamkasan Kab. Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Definisi istilah dibutuhkan agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap maksud atau arti dari beberapa istilah yang ada dalam penelitian tersebut sehingga tidak terjadi kesalah fahaman terhadap judul penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan beberapa istilah yaitu sebagai berikut:

¹⁸Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga , 2012), hlm, 234.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.¹⁹

2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal.²⁰

3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.²¹

4. BPRS (Bank Pembayaran Rakyat Syariah)

Bank Pemiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²²

¹⁹ Tjutju Yunirsih, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 1.

²⁰Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, hlm, 214.

²¹Handy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 154.

²²M.Nur Rianto Al-Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis*, (Bandung; CV Pustaka Setia, 2017), hlm, 98.