

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis menuntut setiap perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Salah satu keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain karena sumber daya manusia lah yang mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan ke arah yang maju.

Salah satu perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia adalah perbankan. Perbankan merupakan sebuah lembaga yang memiliki peran strategis dalam pembangunan. Bank adalah sebagian sumber pendanaan utama perusahaan. Gagalnya sebuah Bank dapat pula berimbas kepada perusahaan-perusahaan selain sektor keuangan. Sedangkan Bank Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha yang berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian yang berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan dengan syariah.

Sumber daya manusia mempunyai peranan dominan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan baik instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga diharapkan mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Promosi jabatan merupakan

perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah.

Promosi jabatan dan disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk karyawan maupun perusahaan juga memperhatikan faktor pemberian promosi jabatan dan disiplin kerja sesuai pencapaian karyawannya. Jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga dan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Jabatan merupakan amanah dan pengabdian bukan untuk mencari ketenaran serta menumpuk kekayaan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bersedia bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan.

Menurut Afandi (2021:31), promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Mempromosikan pegawai atau karyawan membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah keatas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan akan terancam bahaya.

Berikut ini merupakan data jumlah karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi

No	Jabatan
1.	<i>Branch Manager</i>
2.	<i>Branch Operations & Service Manager</i>
3.	<i>Micro Relationship Manager Team Leader</i>
4.	<i>Micro Staff</i>
5.	<i>Consumer Business Relationship Manager</i>
6.	<i>Fuding & Transaction Staff</i>
7.	<i>Consumer Business Staff</i>
8.	<i>Consumer Service Representative</i>
9.	<i>Teller</i>
10.	<i>General Affairs Staff</i>
11.	<i>Financing Operations Staff</i>
12.	<i>Micro Marketing Area</i>
13.	<i>Micro Marketing Business</i>
14.	<i>Micro Staff</i>
15.	<i>Consumer Business Staff</i>
16.	<i>Security</i>
17.	<i>Office Boy</i>

Sumber : *Diperoleh dari Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi memiliki 17 posisi jabatan mulai dari jabatan tertinggi sampai yang terendah, dimana setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Posisi jabatan yang ditempati oleh karyawan-karyawan tersebut tentunya ada harapan bagi setiap karyawan agar bisa mendapatkan promosi jabatan.

Untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi diperlukannya survey untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai promosi jabatan disana, maka dari itu berikut adalah tabel pra-survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 dari 30 jumlah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-rata
A.	Komunikatif						
1.	Berkomunikasi dengan jujur tanpa ada yang disembunyikan	86,6	13,3	0,0	0,0	0,0	3,87
2.	Bisa mendiskusikan masalah-masalah dengan karyawan lainnya	66,6	26,6	0,0	0,0	6,6	3,47
3.	Komunikasi antar bagiandi dalam lingkup kantor terjalin dengan baik	86,6	13,3	0,0	0,0	0,0	3,87
B.	Intelektual						
1.	Memberikan ide yang kreatif antar sesama karyawan	73,3	26,6	0,0	0,0	0,0	3,73
2.	Menciptkan memodifikasi strategi untuk kedepannya	66,6	26,6	6,6	0,0	0,0	3,60
3.	Mampu memahami pekerjaan	80,0	26,6	0,0	0,0	0,0	4,07
C.	Memiliki visi yang baik						
1.	Perusahaan telah mencerminkan visi tersebut dengan baik	66,6	33,3	0,0	0,0	0,0	3,67
2.	Pimpinan mensosialisaikan visi kepada seluruh karyawan	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	3,80

3.	Karyawan sudah memahami isi dari visi tersebut	60,0	20,0	6,6	13,3	0,0	3,27
D.	Berprestasi						
1.	Karyawan yang berprestasi mendapatkan peluang untuk di promosikan	86,6	13,3	0,0	0,0	0,0	3,87
2.	Pimpinan lebih mengutamakan prestasi kerja	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	3,80
3.	Karyawan harus berprestasi	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	3,80
E.	Disiplin						
1.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan untuk tepat waktu dan tepat sasaran	93,3	6,6	0,0	0,0	0,0	3,93
2.	Pimpinan tidak membeda bedakan karyawan lainnya	93,3	6,6	0,0	0,0	0,0	3,93
3.	Hukuman diterapkan sama rata	93,3	6,6	0,0	0,0	0,0	3,93
F.	Kerjasama						
1.	Dapat bekerjasama dengan karyawan lain	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	3,80
2.	Mempunyai tujuan atau persepsi yang berbeda dengan tim	33,3	33,3	6,6	6,6	20,0	2,53
3.	Memiliki keinginan memimpin rekan kerja dalam melaksanakan tugas tim	33,3	40,0	13,3	6,6	6,6	2,87
G.	Kejujuran						
1.	Promosi jabatan didasarkan aspek kejujuran karyawan	60,0	33,3	6,6	0,0	0,0	3,53
2.	Pimpinan tidak mencuri keuntungan dengan	73,3	20,0	0,0	0,0	6,6	3,53

	membohongi karyawan						
3.	Karakter jujur di dalam diri karyawan	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,00
H.	Merasa memiliki						
1.	Setiap karyawan melakukan penilaian rutin	66,6	33,3	0,0	0,0	0,0	3,67
2.	Merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai	6,6	33,3	6,6	33,3	20,0	1,73
3.	Dapat menerima keadaan orang lain	53,3	46,6	0,0	0,0	0,0	3,53
I.	Kesetiaan						
1.	Mendukung pimpinan meskipun dalam keadaan darurat	26,6	60,0	0,0	13,3	0,0	3,00
2.	Karyawan menyukai apa yang dikerjakan	40,0	46,6	0,0	0,0	13,3	3,00
3.	Karyawan berani mengutarakan ketidaksetujuan	60,0	20,0	6,6	13,3	0,0	3,27

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara(2021)

Dari Tabel 1.2 variabel promosi jabatan terdapat persentase yang terkecil dengan jumlah 1,73 tentang merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan hasil yang dicapai, maka dari itu para karyawan berupaya untuk terus memperbaiki agar hasil yang mereka capai lebih optimal untuk kedepannya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu

dengan paksaan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh Dewan Komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh 15 dari 30 jumlah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi tersebut diperoleh data pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-rata
A.	Masuk kerja tepat waktu						
1.	Peraturan masuk dan jam pulang kerja perusahaan harus efektif bagi karyawan	100,0	0,0	0,0	0,00	0,0	4,00
2.	Sistem pendataan kehadiran perusahaan harus efektif	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,00
3.	Selalu datang tepat waktu	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,00
B.	Penggunaan waktu secara efektif						
1.	Suasana kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan	60,0	33,3	0,0	6,6	0,0	3,47

	pekerjaan						
2.	Dalam menjalankan tugas, karyawan menggunakan manajemen waktu	66,6	33,3	0,0	0,0	0,0	3,67
3.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa gangguan dari karyawan lain	26,6	33,3	13,3	0,0	26,6	2,33
C.	Tidak pernah mangkir/tidak kerja						
1.	Mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan tugas luar kota	6,6	20,0	13,3	26,6	33,3	1,40
2.	Memberikan teguran kepada karyawan yang tidak masuk kerja	46,6	33,3	20,0	0,0	0,0	3,27
3.	Merasa tidak tekun dalam melaksanakan tugas	13,3	20,0	0,0	40,0	26,6	1,53
D.	Mematuhi semua peraturan						
1.	Setiap pekerjaan membutuhkan arahan dari pimpinan	40,0	46,6	6,6	6,6	0,0	3,20
2.	Memahami peraturan yang dibuat oleh perusahaan	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,00
3.	Pimpinan menjelaskan peraturan perusahaan	100,0	0,0	0,0	0	0,0	4,00
E.	Target pekerjaan						
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan	53,3	40,0	0,0	6,6	0,0	3,40
2.	Volume pekerjaan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan	46,6	46,6	6,66	0,0	0,0	3,40
3.	Target yang sulit tapi dapat diselesaikan	20,0	60,0	20,0	0,0	0,0	3,00
F.	Membuat laporan kerja harian						

1.	Setiap karyawan wajib membuat laporan kerja harian	60,0	13,3	13,3	0,0	0,0	2,93
2.	Pimpinan harus menerapkan semua karyawan membuat laporan kerja harian	46,6	26,6	6,6	6,6	0,0	2,73
3.	Dengan membuat laporan harian maka karyawan mendukung nilai-nilai inti perusahaan	53,3	20,0	6,6	6,6	0,0	2,80

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara(2021)

Dari tabel 1.3 variabel disiplin kerja terdapat persentase terkecil dengan nilai 1,40 dimana itu tentang mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan tugas luar kota, karena di dalam peraturan perusahaan tersebut tidak ada libur setelah melaksanakan tugas luar kota dan jika karyawan tersebut ingin libur setelah adanya tugas luar kota maka cuti tahunan lah yang akan dipotong untuk sebagai gantinya. Terdapat persentase terkecil lainnya dengan nilai 1,53 pada variabel disiplin kerja tentang merasa tidak tekun dalam melaksanakan tugas, karena semua karyawan maupun pimpinan diharuskan menekuni tugas yang diberikan kecuali terdapat dua tugas yang bersamaan diluar bagian karyawan itu sendiri maka tidak akan fokus dan tidak akan tekun dalam melaksanakan tugas tersebut.

Produktivitas kerja karyawan adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Afandi (2021:91) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh para karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh 15 dari 30 jumlah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi tersebut diperoleh data pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-rata
A.	Kuantitas kerja						
1.	Merasa kuantitas pekerjaan cukup banyak	26,6	40	20	13,3	0,0	2,80
2.	Menetapkan target dalam pekerjaan	73,3	26,6	0,0	0,0	0,0	3,73
3.	Sebagian besar waktu untuk bekerja	40,0	33,3	26,6	0,0	0,0	3,13
B.	Kualitas kerja						
1.	Pimpinan melakukan perbaikan terhadap tugas yang telah dilakukan	40,0	26,6	20,0	13,3	0,0	2,93
2.	Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja	66,6	20,0	0,0	13,3	0,0	3,40
3.	Jika mengalami kesulitan dalam bekerja, karyawan akan meminta bantuan	66,6	33,3	0,0	0,0	0,0	3,67

	kepada pemimpin						
C.	Ketepatan waktu						
1.	Senang mencari cara agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	73,3	26,6	0,0	0,0	0,0	3,73
2.	Mengerjakan tugas tepat waktu	73,3	26,6	0,0	0,0	0,0	3,73
3.	Menekankan mutu pada pekerjaan	40,0	26,6	26,6	6,6	0,0	3,00

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara(2021)

Dari tabel 1.4 variabel produktivitas kerja karyawan terdapat persentase terkecil yaitu dengan jumlah 2,80 tentang merasa kuantitas pekerjaan cukup banyak, karena kebanyakan karyawan akan mengalami kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga kuantitas pekerjaan karyawan juga akan menurun dan perusahaan harus melakukan pembenahan mengapa karyawan menghasilkan kerja yang rendah dibandingkan dengan target perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelaksanaan promosi jabatan dan disiplin kerja di Perbankan Syariah cabang Baturaja dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka adanya tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini muncul dua kegunaan penelitian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, sehingga memungkinkan penelitian ini menjadi suatu acuan dan pemecahan masalah dari penelitian.

a. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis Dari Penelitian ini diharapkan akan dapat memperluas pengetahuan tentang promosi jabatan dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Rahman Hamidi Baturaja.

b. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih jauh mengenai promosi jabatan dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Rahman Hamidi Baturaja

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai promosi jabatan dan disiplin kerja serta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan perbankan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan promosi jabatan dan disiplin kerja.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk menambah ilmu dan informasi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.