

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perbankan di Indonesia saat ini telah banyak sekali mengalami perubahan dari waktu ke waktu, perubahan ini tidak terlepas dari perkembangan internal dan eksternal dunia perbankan. Banyak sekali perbankan baru yang muncul mulai dari bank pemerintah, swasta, asing dan lainnya. Namun perkembangan ini tidak terlepas dari banyaknya tantangan yang dihadapi industri perbankan, tantangan yang dihadapi industri perbankan ke depannya akan semakin meningkat, bervariasi dan dinamis. Tantangan tersebut terutama muncul dari adanya pandemi Covid-19. Selain itu, terdapat sejumlah tantangan struktural perbankan yang masih harus dihadapi terkait skala usaha dan daya saing perbankan serta perkembangan ekonomi dan keuangan digital yang pesat diiringi dengan perubahan perilaku ekonomi masyarakat.

Perkembangan perbankan di Indonesia dapat dilihat dari perkembangan jumlah bank yang tersebar di Indonesia, namun perkembangan ini tidak selalu mengarah ke perkembangan yang baik, seperti di ketahui dalam tiga tahun terakhir perbankan di Indonesia mengalami fluktuasi (turun naik) dalam perkembangan jumlah bank yang ada di Indonesia. Untuk melihat perkembangan bank di Indonesia dalam tiga tahun terakhir, berikut disajikan Tabel perkembangan jumlah bank umum dan kantor bank umum di Indonesia periode 2020-2022.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Bank Umum dan Kantor Bank Umum di Indonesia
(Konvensional dan Syariah)
Periode 2020-2022

Kelompok Bank	Jumlah Bank			Jumlah Kantor Bank		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Bank Persero	4	4	4	17.307	18.182	13.298
Bank Pembangunan Daerah	27	27	27	4.421	5.127	4.007
Bank Swasta Nasional	70	68	58	8.969	9.030	8.443
Kantor Cabang Bank di Luar Negeri	8	8	8	36	27	23
Bank Syariah	14	14	12	1.919	2.034	2.033
Total	123	121	119	32.652	34.400	27.804

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas jaringan kantor perbankan di Indonesia periode 2020-2022 mengalami fluktuasi (turun naik). Jumlah Bank Persero (milik pemerintah) pada tahun 2020 sebanyak 4 bank dengan 17.307 kantor bank, pada tahun 2021 sebanyak 4 bank dan mengalami kenaikan pada jumlah kantor bank menjadi 18.182 selanjutnya pada tahun 2022 sebanyak 4 bank dan mengalami penurunan pada jumlah kantor bank menjadi 13.298. Jumlah Bank Pembangunan Daerah pada tahun 2020 sebanyak 27 bank dengan 4.421 kantor bank, pada tahun 2021 sebanyak 27 bank dan mengalami kenaikan pada jumlah kantor bank menjadi 5.127 selanjutnya pada tahun 2022 sebanyak 27 bank dan mengalami penurunan pada jumlah kantor bank menjadi 4.007. Jumlah Bank Swasta Nasional pada tahun 2020 sebanyak 70 bank dengan 8.969 kantor bank, pada tahun 2021 mengalami

penurunan pada jumlah bank menjadi 68 dan penurunan pada kantor bank menjadi 9.030, selanjutnya pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan pada jumlah bank menjadi 58 dan kantor bank menjadi 8.443. Jumlah Kantor Cabang Bank di Luar Negeri pada tahun 2020 sebanyak 8 bank dengan 36 kantor bank, pada tahun 2021 sebanyak 8 bank dan mengalami penurunan pada jumlah kantor bank menjadi 27, selanjutnya pada tahun 2022 sebanyak 8 bank dan kembali mengalami penurunan pada jumlah kantor bank menjadi 23.

Di Indonesia sendiri terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Secara fungsi bank syariah sama seperti bank konvensional, yaitu menghimpun dana dan menyalurkannya ke masyarakat, hanya saja bank syariah dijalankan melalui sesuai ketentuan syariat islam. Pada perbankan konvensional menerapkan sistem bunga sedangkan pada perbankan syariah menerapkan sistem bagi hasil. Untuk melihat perkembangan bank konvensional dan bank syariah, berikut disajikan Tabel statistik bank konvensional dan bank syariah periode 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Statistik Bank Konvensional dan Bank Syariah (Miliar Rupiah)
Periode 2020-2022

Indikator	Bank Konvensional			Bank Syariah		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total Aset	8.562.974	9.177.894	10.112.304	350.364	367.073	394.733
Jumlah Bank	107	107	107	14	14	12
Jumlah Kantor	30.733	32.366	25.377	1.919	2.034	2.033

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan bank konvensional dalam tiga tahun terakhir lebih baik dari bank syariah. Bank konvensional pada tahun 2020 memiliki total asset sebesar Rp 8.562.974 pada tahun 2021 naik sebesar 7,18% menjadi Rp 9.177.894 dan pada tahun 2022 naik sebesar 10,18% menjadi Rp 10.112.304, untuk jumlah bank konvensional dalam tiga tahun terakhir memiliki 107 bank dengan jumlah kantor bank konvensional pada tahun 2020 sebanyak 30.733 kantor bank dan pada tahun 2021 bertambah menjadi 32.366 kantor bank dan pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 25.377 kantor bank.

Pada bank syariah total asset pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp 350.364 dan naik sebesar 4,76% pada tahun 2021 menjadi Rp 367.073 dan pada tahun 2022 kembali naik sebesar 7,53% menjadi Rp 394.733, untuk jumlah bank syariah pada tahun 2020 dan 2021 sebanyak 14 bank dan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 12 bank, untuk jumlah kantor bank syariah pada tahun 2020 sebanyak 1.919 dan pada tahun 2021 bertambah menjadi 2.034 dan mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 2.033.

Perbankan syariah di Indonesia pertama kali di dirikan yaitu pada tahun 1991 yang sesuai akte pendiriannya berdiri pada tanggal 1 November 1991 dan mulai beroperasi sejak 1 Mei 1992. Perbankan di Indonesia saat ini diatur oleh UU No.21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Berdasarkan Undang-undang tersebut, bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah atau prinsip hukum islam. Prinsip syariah Islam yang dimaksud mencakup dengan prinsip keadilan dan keseimbangan (*'adl wa tawazun*),

kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*), serta tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim* dan obyek yang *haram*, sebagaimana yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia. Selain itu, Undang Undang Perbankan Syariah juga memberi amanah kepada bank syariah untuk selalu menjalankan fungsi sosial sekaligus menjalankan fungsi seperti lembaga baitul mal. Lembaga baitul mal yaitu sebuah lembaga yang menerima dana berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (*nazhir*) sesuai kehendak pemberi wakaf (*wakif*).

Pengembangan sistem perbankan syariah di Indonesia dilakukan dalam kerangka dual-banking system atau sistem perbankan ganda dalam kerangka Arsitektur Perbankan Indonesia (API), untuk menghadirkan alternatif jasa perbankan yang semakin lengkap kepada masyarakat Indonesia. Secara bersama-sama, sistem perbankan syariah dan perbankan konvensional secara sinergis mendukung mobilisasi dana masyarakat secara lebih luas untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional. Dalam konteks pengelolaan perekonomian makro, meluasnya penggunaan berbagai produk dan instrumen keuangan syariah akan dapat merekatkan hubungan antara sektor keuangan dengan sektor riil serta menciptakan harmonisasi di antara kedua sektor tersebut. Semakin meluasnya penggunaan produk dan instrumen syariah disamping akan mendukung kegiatan keuangan dan bisnis masyarakat juga akan mengurangi transaksi-transaksi yang bersifat spekulatif, sehingga mendukung stabilitas sistem keuangan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kestabilan harga jangka menengah-panjang.

Kota Bandung merupakan salah satu kota di Jawa Barat yang menjadi pusat industri perbankan dari kota-kota lainnya khususnya perbankan syariah, tidak heran jika kota ini merupakan salah satu tempat yang pas untuk menjadi pusat perbankan. Kepadatan penduduk di kota ini menjadi salah satu alasan banyaknya perbankan di Kota Bandung, mengingat meningkatnya jumlah penduduk tidak lepas dari kebutuhan yang harus terpenuhi salah satunya yaitu kebutuhan transaksi digital berupa perbankan. Perbankan syariah di Kota Bandung terus berkembang setiap tahunnya, perkembangan ini tidak terlepas dari pengaruh nilai islam di kota tersebut, sehingga kesadaran akan bertransaksi secara syariah mulai digunakan oleh masyarakat. Adapun untuk melihat perbankan syariah di Kota Bandung, peneliti sajikan data bank syariah di Kota Bandung berdasarkan persentase pertumbuhan bank pertahun pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Daftar Bank Syariah di Kota Bandung dan Tingkat Pertumbuhan Bank (%)
Tahun 2022

Nama Bank	Pertumbuhan
Bank Syariah Indonesia	8,35
Bank Muamalat Indonesia	7,69
Bank Mega Syariah	7,62
Bank BCA Syariah	6,78
Bank Panin Dubai Syariah	6,68
Bank BJB Syariah	6,52

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK) 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan bank syariah di Kota Bandung dengan pertumbuhan bank pada tahun 2022 terbesar yaitu Bank Syariah Indonesia dengan persentase pertumbuhan sebesar 8,35% untuk tingkat pertumbuhan bank dengan persentase terkecil yaitu Bank BJB Syariah dengan tingkat pertumbuhan sebesar 6,52 %.

Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) Syariah merupakan salah satu bank yang hadir untuk ikut memberikan layanan dan produk perbankan syariah di Indonesia. Pada awal berdiri, Bank BJB Syariah merupakan Divisi/Unit Usaha Syariah dari PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten. Divisi/Unit Usaha ini berdiri pada tanggal 20 Mei 2000 dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Jawa Barat yang mulai tumbuh keinginan untuk menggunakan jasa perbankan syariah. Bank BJB Syariah bergerak sebagai Divisi/Unit Usaha Syariah selama 10 tahun. Dan setelah 10 tahun tersebut manajemen PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham memutuskan untuk menjadikan Divisi/Unit Usaha Syariah menjadi Bank Umum Syariah dengan pertimbangan untuk mempercepat pertumbuhan usaha syariah dan mengembangkan share perbankan syariah di Indonesia.

Pada tanggal 15 Januari 2010 BJB Syariah resmi didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 4 yang dibuat oleh Notaris Fatiah Helmi. Pendirian ini diperkuat dengan didapatkan pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU.04317.AH.01.01 Tahun 2010 pada tanggal 26 Januari 2010. Kemudian pada tanggal 6 Mei 2010 BJB Syariah memulai usahanya setelah

mendapatkan Surat ijin dari Bank Indonesia Nomor 12/629/DPbS tertanggal 30 April 2010.

Hingga saat ini, BJB Syariah memiliki kantor pusat di jalan Braga No 135, Kota Bandung. Dengan didukung 8 kantor cabang, diantaranya yaitu KC Bandung-Pelajar Pejuang, KC Tasikmalaya, KC Cirebon, KC Bogor, KC Serang, KC Bekasi, KC Soepomo, dan KC Bandung-Braga 44 kantor cabang pembantu, serta 54 jaringan ATM yang tersebar di daerah Provinsi Jawa Barat, Banten, dan DKI, BJB Syariah siap untuk melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat akan produk perbankan syariah. Namun peneliti hanya akan melakukan penelitian di kantor cabang BJB Syariah yang berada di jalan Pelajar pejuang 45 No.54, Kec. Lengkong, Kota Bandung.

Pada saat ini visi dari Bank BJB Syariah yaitu menjadi 5 bank syariah terbesar di Indonesia belum tercapai. Hal ini berhubungan dengan kinerja yang belum optimal dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Berbicara mengenai kinerja yang belum optimal, masalah-masalah yang dihadapi Bank BJB Syariah pada tahun 2022 adalah tidak tercapainya *goal setting* yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Salah satu *goal setting* yang ditetapkan perusahaan yaitu pembiayaan untuk setiap tahunnya. Namun untuk pencapaian target kantor cabang Pelajar Pejuang sendiri tidak lebih baik dari kantor cabang lainnya. Bahkan kantor cabang Pelajar Pejuang sendiri menempati posisi paling rendah jika dibandingkan dengan kantor cabang lain. Berikut disajikan Tabel pencapaian *goal setting* pembiayaan setiap kantor cabang Bank BJB Syariah untuk periode tahun 2020-2022.

Tabel 1.4
Pencapaian Target Pembiayaan Kantor Cabang Bank BJB Syariah
Periode Tahun 2020-2022 (dalam %)

No	Kantor Cabang	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Bekasi	90,00	94,34	96,76	101,67
2	Cirebon	90,00	89,67	94,82	97,38
3	Bogor	90,00	91,08	91,05	96,63
4	Serang	90,00	90,74	92,89	95,94
5	Jakarta Soepomo	90,00	92,12	94,89	95,28
6	Bandung Braga	90,00	91,26	92,90	93,63
7	Tasikmalaya	90,00	90,98	90,73	92,79
8	Bandung Pelajar-Pejuang	90,00	89,75	82,49	85,13

Sumber: Bank BJB Syariah 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa pencapaian target untuk pembiayaan kantor cabang Pelajar Pejuang dalam tiga tahun terakhir tidak mencapai target yang telah ditentukan. Pada tahun 2020 realisasi target yang dicapai hanya 89,75% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan realisasi menjadi 82,49% sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan realisasi menjadi 85,13%, namun kenaikan ini tidak mencapai target yang telah ditentukan pada setiap kantor cabang. Artinya pembiayaan pada kantor cabang Pelajar Pejuang masih kurang optimal dalam memenuhi kebutuhan sebagai media intermediasi pendukung investasi yang telah direncanakan, pencapaian target pembiayaan Pelajar Pejuang lebih kecil jika dibandingkan kantor cabang lain yang pencapaiannya lebih besar.

Dari hasil wawancara yang di dapatkan dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dimana masih kurangnya kinerja karyawan yang mempengaruhi target tidak terpenuhi. Kantor cabang Pelajar Pejuang sendiri terdiri dari 8 kantor cabang pembantu. Berikut disajikan kantor cabang pembantu Bank BJB Syariah dalam bentuk Tabel.

Tabel 1.5

Daftar Kantor Cabang Pembantu Bank BJB Syariah Pelajar Pejuang

Kantor Cabang	Kantor Cabang Pembantu
Pelajar Pejuang, Kota Bandung	KCP Soreang
	KCP Garut
	KCP Rancaekek
	KCP Sumedang
	KCP Bojongsoang
	KCP Arcamanik
	KCP Moh. Toha
	KCP Majalaya

Sumber : Bank BJB Syariah

Untuk melihat kondisi lebih jelas masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimensi yang peneliti ambil dari kinerja karyawan itu sendiri menurut pendapat Mangkunegara (2018:375) yang dimana kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Peneliti menggunakan data pra kuisisioner dan membagikannya kepada 30 orang responden, berikut data yang diperoleh peneliti sebagai gambaran kinerja karyawan Bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung.

Tabel 1.6
Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah KC Pelajar Pejuang Kota Bandung
Tahun 2023

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja	Kualitas Kerja	4	6	4	5	11	77	2,56
	Kuantitas Kerja	5	7	6	4	8	87	2,90
	Kerjasama	6	5	6	6	7	87	2,90
	Tanggung Jawab	2	4	9	7	8	75	2,50
	Inisiatif	1	5	11	5	8	76	2,53
Skor Rata - rata								2,67

Sumber: Hasil Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat diketahui bahwa secara rata-rata kinerja karyawan di bank BJB Syariah KC Pelajar Pejuang kinerja karyawannya yaitu sebesar 2,67 dengan tiga dimensi terkecil dibawah rata-rata yaitu tanggung jawab sebesar 2,50, inisiatif sebesar 2,53 dan kualitas kerja sebesar 2,56. Namun demikian, kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut akan tetapi dipengaruhi hal-hal lainnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu yang berasal dari diri sendiri maupun dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Hasibuan (2021:41) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *job description*, kompensasi, kepemimpinan, etos kerja, komunikasi dan lingkungan kerja. Pada Tabel 1.7 merupakan data yang diperoleh peneliti sebagai gambaran pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung.

Tabel 1.7
Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank BJB
Syariah KC Pelajar Pejuang Kota Bandung
Tahun 2023

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	<i>Job description</i>	Identifikasi pekerjaan	1	4	8	10	7	82	2,73
		Ringkasan pekerjaan	3	2	9	8	8	74	2,46
		Tugas dan tanggung jawab	4	6	9	6	5	88	2,93
		Wewenang	0	2	14	8	6	72	2,40
		Standar kerja	2	6	7	9	6	79	2,63
		Kondisi kerja	1	4	8	8	9	70	2,33
		Spesifikasi pekerjaan	2	3	10	7	8	74	2,46
Skor Rata - rata								2,56	
2	Kompensasi	Gaji	6	8	6	5	5	95	3,16
		Insentif	7	5	8	6	4	95	3,16
		Asuransi	5	10	5	7	3	97	3,23
Skor Rata - rata								3,18	
3	kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional	8	6	5	6	5	96	3,20
		Kepemimpinan transaksional	6	9	7	4	4	99	3,30
Skor Rata - rata								3,25	
4	Etos Kerja	Kerja keras	2	4	7	10	7	74	2,46
		Kerja cerdas	3	7	5	3	12	76	2,53
		Kerja ikhlas	0	4	5	10	11	62	2,06

Skor Rata-rata									2,35
5	Komunikasi	Komunikasi internal	6	8	7	5	4	97	3,23
		Komunikasi eksternal	6	10	6	4	4	100	3,33
Skor Rata-rata									3,28
6	Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	7	9	6	5	3	102	3,40
		Lingkungan non fisik	6	8	7	5	4	97	3,23
Skor Rata-rata									3,31

Sumber : Hasil Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas dapat diketahui bahwa dari tujuh variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di bank BJB Syariah KC Pelajar Pejuang yang mendapatkan rata-rata persentase terkecil yaitu variabel etos kerja sebesar 2,35 dan variabel *job description* sebesar 2,56. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang kurang optimal diakibatkan *job description* yang tidak sesuai dan kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di bank BJB Syariah KC Pelajar Pejuang.

Job description menjadi perhatian dari semua orang-orang yang berada di dalam perusahaan ini dikarenakan berhubungan dengan kinerja karyawan. *Job description* menunjukkan masalah perusahaan yang membutuhkan perhatian. Adapun permasalahan yang muncul di bank BJB Syariah Pelajar Pejuang dikarenakan kurang sesuainya perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawabnya kepada karyawannya. Menurut Hasibuan (2021:33) *job description* memiliki tujuh dimensi yaitu identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, wewenang, standar kerja, kondisi kerja dan spesifikasi pekerjaan.

Untuk mengetahui *job description* pada karyawan bank BJB Syariah Pelajar Pejuang dapat dilihat pada Tabel 1.8 yang merupakan Tabel pra survey mengenai dimensi *job description*.

Tabel 1.8
Job Description Bank BJB Syariah KC Pelajar Pejuang Kota Bandung
Tahun 2023

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Job description</i>	Identifikasi pekerjaan	1	4	8	10	7	82	2,73
	Ringkasan pekerjaan	3	2	9	8	8	74	2,46
	Tugas dan tanggung jawab	4	6	9	6	5	88	2,93
	Wewenang	0	2	14	8	6	72	2,40
	Standar kerja	2	6	7	9	6	79	2,63
	Kondisi kerja	1	4	8	8	9	70	2,33
	Spesifikasi pekerjaan	2	3	10	7	8	74	2,46
Skor Rata - rata								2,56

Sumber: Hasil Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata *job description* yaitu sebesar 2,56 dengan dimensi terkecil dibawah rata-rata yaitu kondisi kerja sebesar 2,33, wewenang sebesar 2,40, ringkasan pekerjaan sebesar 2,46 dan spesifikasi pekerjaan sebesar 2,46.

Belum optimalnya *job description* di BJB Syariah KC Pelajar Pejuang ini dikarenakan kurangnya penempatan posisi yang sesuai, hal ini juga karena tidak adanya psikotest pada karyawan baru yang masuk, sehingga kurang mengetahuinya

kondisi kerja yang ditempatinya, wewenang apa yang dimilikinya serta bagaimana karyawan mengetahui akan ringkasan pekerjaan yang harus dilakukannya dan spesifikasi pekerjaan yang ditempatinya. Menurut Jansen Sinamo (2017:56) etos kerja memiliki tiga dimensi yaitu kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Berikut merupakan data hasil pra survey Etos Kerja Bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang.

Tabel 1.9
Etos Kerja Bank BJB Syariah KC Pelajar Pejuang Kota Bandung
Tahun 2023

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Etos kerja	Kerja keras	2	4	7	10	7	74	2,46
	Kerja cerdas	3	7	5	3	12	76	2,53
	Kerja ikhlas	0	4	5	10	11	62	2,06
Skor Rata - rata								2,35

Sumber : Hasil Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata etos kerja yaitu sebesar 2,35 sedangkan dimensi terkecil dibawah rata-rata yaitu dimensi kerja ikhlas sebesar 2,06. Kurang optimalnya etos kerja karyawan di BJB Syariah KC Pelajar Pejuang ini dikarenakan kurang tahunya permasalahan yang dimiliki rekan kerja sehingga masalah tersebut tidak dapat diselesaikan secara bersama-sama, kurangnya pendekatan antar sesama karyawan tersebut mengakibatkan setiap karyawan mempunyai masalah pribadi hanya bisa memendam sendiri tanpa adanya bantuan dari rekan kerja lainnya sehingga kepedulian antar karyawan kurang baik yang mengakibatkan kurangnya kerja secara ikhlas dari karyawan. Hal tersebut

membuat kinerja karyawan pada bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang kurang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting di dalam suatu perusahaan, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja perusahaan. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam perusahaan.

Sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal dan setiap instansi harus memiliki pengelolaan sumber daya yang tepat dan mumpuni sehingga hal tersebut akan mendorong tingkat efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi maka diperlukan tanggung jawab oleh setiap karyawan dalam mengemban amanah yang diberikan oleh organisasi. Penempatan yang sesuai pada setiap karyawan sesuai pengetahuan dan skill yang dimiliki akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik.

Salah satu hal mendasar yang harus dimiliki karyawan yaitu setiap karyawan harus mengetahui dan mengerti tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya dan menjadikannya sebagai kebutuhan akan tanggung jawabnya dan bukan menjadikannya sebagai beban pekerjaan. Apabila hal tersebut dilakukan oleh setiap karyawan maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Mangkunegara (2018:32) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang paling penting bagi perusahaan sebagai penentu keberhasilan dalam jangka panjang. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak positif pula bagi kinerja perusahaan, dan juga sebaliknya. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan bisa mengalami perubahan sejalan dengan adanya penyesuaian suasana kerja dan tata caranya. Padahal untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja perusahaan sangat bergantung dan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, baik ataupun buruk.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka karyawan harus mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan. Dengan penempatan yang sesuai tersebut maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat, dikarenakan setiap karyawan berada pada tempat yang sesuai dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya pemahaman akan *job description* tersebut karyawan akan semakin mudah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Andriani dan Nur Raficha (2022) *job description* yang tepat sangat penting bagi perusahaan, dengan *job description* yang ditentukan dengan tepat maka karyawan itu memiliki spesifikasi yang sesuai dengan posisi pekerjaannya sehingga dapat membantu karyawan dalam mengatasi halangan saat bekerja serta *human relation* yang terjalin dengan baik memungkinkan setiap karyawan karena terdapat hubungan yang harmonis yang memunculkan sikap saling menghargai dan keterbukaan antar karyawan. *Job description* dapat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan karena dengan adanya *job description* suatu karyawan akan memahami dan dapat menentukan arah pekerjaan, kemana harus berbelok, berapa kecepatan yang diperlukan dan sebagainya.

Selain itu setiap karyawan juga harus memiliki etos kerja yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam suatu organisasi, tercapainya target dan tujuan perusahaan tidak terlepas dari etos kerja yang dimiliki pada setiap individu karyawan di perusahaan. Setiap karyawan dituntut memiliki etos kerja yang baik dikarenakan dengan adanya etos kerja yang baik maka semakin baik pula karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan meningkatkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Savitri dan Cholifah (2021) etos kerja sangat penting dimiliki oleh setiap individu di perusahaan, dengan adanya etos kerja yang baik dapat membantu memerankan dan dapat juga meningkatkan kinerja dan juga sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Savitri dan Cholifah (2021) mengatakan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja dengan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Adanya etos kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebab dalam mencapai tujuannya karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2021:41) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *job description*, kompensasi, kepemimpinan, etos kerja, komunikasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangatlah

dipengaruhi oleh salah satunya yaitu *job description* dan etos kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarifah Hanum dan Prasuhada Manurung yang berjudul Pengaruh *Job Description* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bakrie Kabupaten Asahan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel *job description* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal tersebut setiap karyawan diharuskan memiliki cara pandang sendiri serta bagaimana sikap dalam menyelesaikan tugas yang diberikannya dengan sebaik mungkin. Jika hal tersebut dimiliki oleh seluruh karyawan, maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dengan adanya pandangan dan sikap baik yang dimiliki karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan sehingga perusahaan akan semakin mudah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan kajian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya disusun dalam draft skripsi dengan judul **“PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB SYARIAH KANTOR CABANG PELAJAR PEJUANG KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang

sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang yaitu *job description* dan etos kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang dilakukan di Bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang yaitu sebagai berikut:

1. *Job description*
 - a. Kurang optimalnya *job description* di Bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang.
 - b. Kurangnya karyawan dalam akan pengetahuan kondisi kerja di dalam perusahaan.
 - c. Karyawan kurang mengetahui akan wewenang pekerjaan yang harus dikerjakannya.
 - d. Kurangnya pemahaman akan ringkasan pekerjaan.
 - e. Karyawan kurang memahami mengenai spesifikasi pekerjaan.
2. Etos kerja
 - a. Kurangnya etos kerja yang dimiliki karyawan di Bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang.
 - b. Karyawan belum secara optimal melakukan pekerjaan dengan ikhlas.

3. Kinerja karyawan
 - a. Kurang optimalnya kinerja karyawan Bank BJB Syariah kantor cabang Pelajar Pejuang.
 - b. Kurang baiknya kualitas kerja yang dimiliki karyawan.
 - c. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
 - d. Kurangnya inisiatif yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan diantaranya:

1. Bagaimana *job description* di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung.
2. Bagaimana etos kerja di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *job description* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. *Job description* di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung.
2. Etos kerja di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh *job description* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pelajar Pejuang Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan ini , peneliti berharap penelitian ini bermanfaat secara teoritis maupun praktis baik bagi peneliti, pembaca maupun pihak-pihak lain yang memerlukan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca untuk menambah wawasan pengetahuan, khususnya mengenai *job description*, etos kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk banyak pihak seperti:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan baru khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia terutama masalah yang terkait dengan *job description* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dasar untuk mengembangkan dan memperluas teori-teori yang telah dipelajari serta dapat menyalurkan ilmu yang didapatkan untuk memperdalam lebih luas lagi.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan dapat membantu perusahaan untuk upaya pengelolaan usaha terutama pada bagian sumber daya manusia untuk pengembangan bisnis usaha serta menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru untuk pembaca mengetahui *job description* dan etos kerja khususnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.