

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting, tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi akan sulit untuk maju. Organisasi lebih memperhatikan sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada organisasi perlu dikelola secara profesional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Kemajuan organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan atau keterampilan, serta merubah sikap atau perilaku karyawan ke arah yang produktif.

Indikator pelatihan antara lain: pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap, kecakapan. Pengembangan (*development*) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan. Indikator pengembangan antara lain nilai, niat, minat, ketrampilan, bakat, atribut dan kompetensi. Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat pada karir jangka panjang karyawan, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Fenomena di Baitul Maal wat Tamwil Tulungagung yaitu keterbatasan jangkauan dan jaringan pelayanan serta Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dalam bertransaksi dan melayani segmen masyarakat usaha

mikro. Perubahan dalam lingkungan organisasi, sumber daya manusia yang berada di dalam harus dipersiapkan melalui pembelajaran organisasi.

Pembelajaran organisasi dapat dimulai dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Allah SWT menekankan untuk dapat melakukan perubahan untuk menjadi yang lebih baik, yang diabadikan dalam al qur'an surah Ar ra'd ayat 11 berikut ini :

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِن خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar Ra’d:11).¹

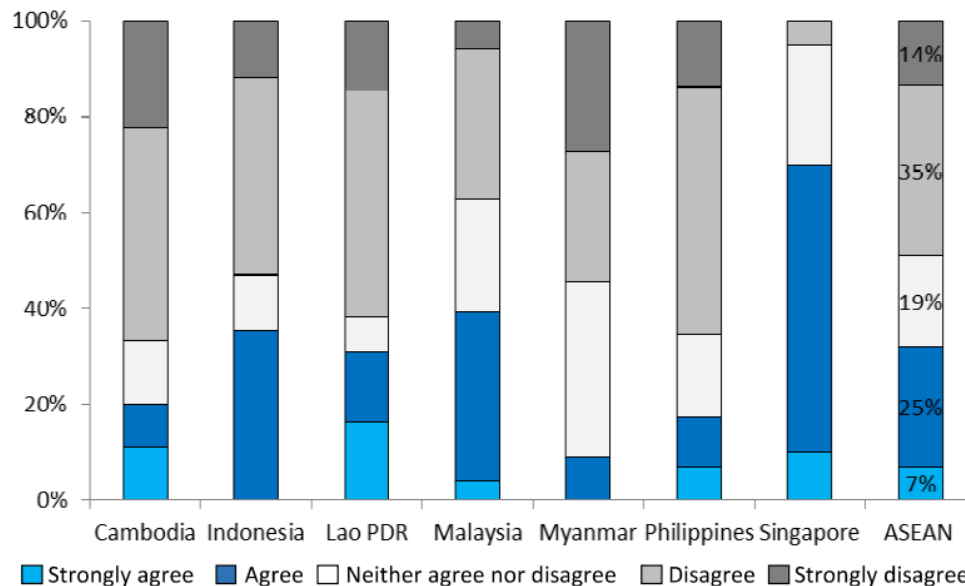
Ayat di atas menjadi landasan bahwa manusia harus melakukan perubahan menjadi yang lebih baik. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi ada juga yang lainnya salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa karyawan. Kompensasi terdiri dari beberapa komponen program salah satunya adalah insentif, Insentif ini memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

¹ Departemen agama “Al-qur’an dan Terjemahnya jus 1-30 Edisi Terbaru” (surabaya : Danakarya,2007), hal.345

Kinerja perusahaan memiliki implikasi penting bagi karyawan dan dampak insentif pada perusahaan. Insentif sebagai penentu kinerja karyawan, Selain kompensasi hal-hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah kompetensi dari karyawan itu sendiri. Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu karyawan menjadi berhasil. Pembahasan topik di atas dapat ditemukan fakta menarik yang terjadi di Indonesia, fakta pertama yaitu di Indonesia masih banyak lulusan yang kompetensinya tidak sesuai atau tidak di butuhkan di perusahaan. *ASEAN Competitiveness* menunjukkan ketidaksesuaian ini dalam 2 kategori sebagai berikut:

Grafik1.1

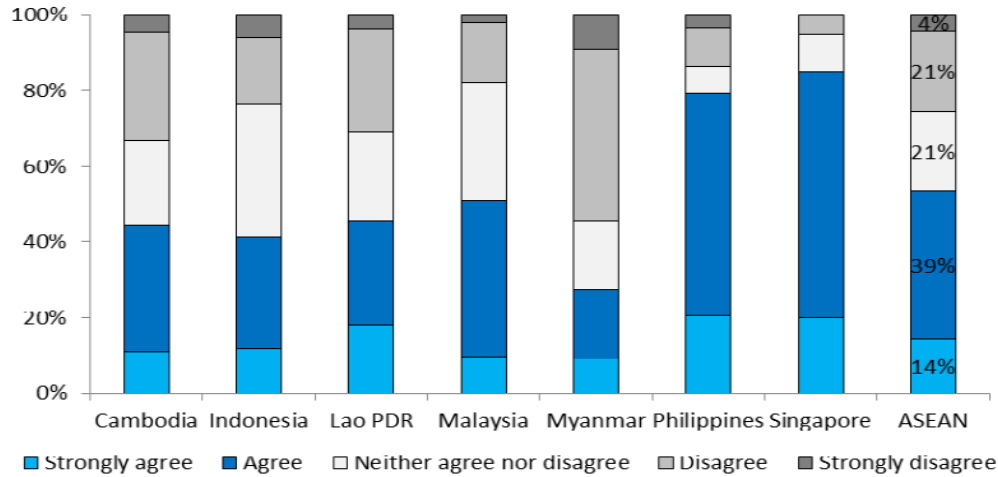
LULUSAN SMA YANG DIBUTUHKAN OLEH PERUSAHAAN



Sumber: *International Labour Organization* (2014)²

² International Labour Organization. 2014. Survey of ASEAN employers on skill and competitiveness. Bangkok

Grafik 1.2
LULUSAN UNIVERSITAS YANG DIBUTUHKAN OLEH
PERUSAHAAN



Sumber: *International Labour Organization* (2014)

Grafik 1.1 dan 1.2 menjelaskan tentang lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan ketrampilan lulusan universitas yang dibutuhkan perusahaan di negara ASEAN. Lulusan SMA dan ketrampilan universitas yang dibutuhkan perusahaan di Indonesia masih jauh jika dibandingkan dengan negara Singapura dan Malaysia, Laos, Philipines dan Singapura. Lulusan SMA di Indonesia yang tidak dibutuhkan perusahaan masih banyak, sehingga kompetensi lulusan SMA masih buruk. Grafik 1.1 dan 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa lulusan SMA ataupun Universitas di Indonesia masih memberikan kontribusi yang minimum bagi perusahaan. Berikut ini adalah data tenaga kerja di indonesia :

Tabel 1.1
JUMLAH TENAGA KERJA DI INDONESIA PER PROVINSI

Provinsi	2013		2014		2015	
	Jumlah Tenaga Kerja Menurut Provinsi (Orang)		Jumlah Tenaga Kerja Menurut Provinsi (Orang)		Jumlah Tenaga Kerja Menurut Provinsi (Orang)	
	Mikro	Kecil	Mikro	Kecil	Mikro	Kecil
ACEH	130174	26670	111695	13283	112728	9777
SUMATERA UTARA	125586	149705	152531	70824	168272	27103
SUMATERA BARAT	102837	67518	119158	39966	114601	31016
RIAU	29854	11656	28775	9286	33645	4839
JAMBI	44760	16463	49399	13884	41790	12030
SUMATERA SELATAN	106320	108223	120280	44236	79542	14617
BENGKULU	22970	7628	23727	5008	22138	4593
LAMPUNG	189506	86867	202090	72574	157646	30826
KEP. BANGKA BELITUNG	19187	12820	15202	3727	10470	1839
KEP. RIAU	21681	18103	21512	5372	10146	1931
DKI JAKARTA	50340	173357	38336	205467	64180	52710
JAWA BARAT	768672	909687	859857	473281	833706	463913
JAWA TENGAH	1196625	1287590	1437952	497046	1830429	740980
DI YOGYAKARTA	120966	115051	126729	59903	93632	38445
JAWA TIMUR	1072286	723019	1195368	347668	1518302	398088
BANTEN	122128	62860	131132	43656	191324	80726
BALI	141588	170151	182300	78022	162548	60235
NUSA TENGGARA BARAT	154847	63298	166862	153099	156660	166662
NUSA TENGGARA TIMUR	166667	30849	187248	20509	124561	12204
KALIMANTAN BARAT	69978	14981	67571	8737	99439	7953
KALIMANTAN TENGAH	32924	7732	35292	8243	21392	4393
KALIMANTAN SELATAN	99559	32859	109164	25664	95252	15482
KALIMANTAN TIMUR	-	-	-	-	19213	6228
KALIMANTAN UTARA	40502	30736	31717	14957	2220	895
SULAWESI	65868	19489	61792	420	71833	351

UTARA						
SULAWESI	56664	23110	70867	12976	40946	13149
TENGAH						
SULAWESI	174965	68019	185371	50698	201034	44957
SELATAN						
SULAWESI	108901	56251	133545	18935	81671	8424
TENGGARA						
GORONTALO	37881	11314	38775	8557	22726	5332
SULAWESI	39572	8212	44330	9618	20319	5310
BARAT						
MALUKU	56405	5082	55113	1266	32413	1963
MALUKU	13670	730	11440	639	10551	1108
UTARA						
PAPUA	5153	670	4372	891	2623	592
BARAT						
PAPUA	19821	4554	20353	4479	16442	2716
INDONESIA	5408857	4325254	6039855	2322891	6464394	2271387

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2016³

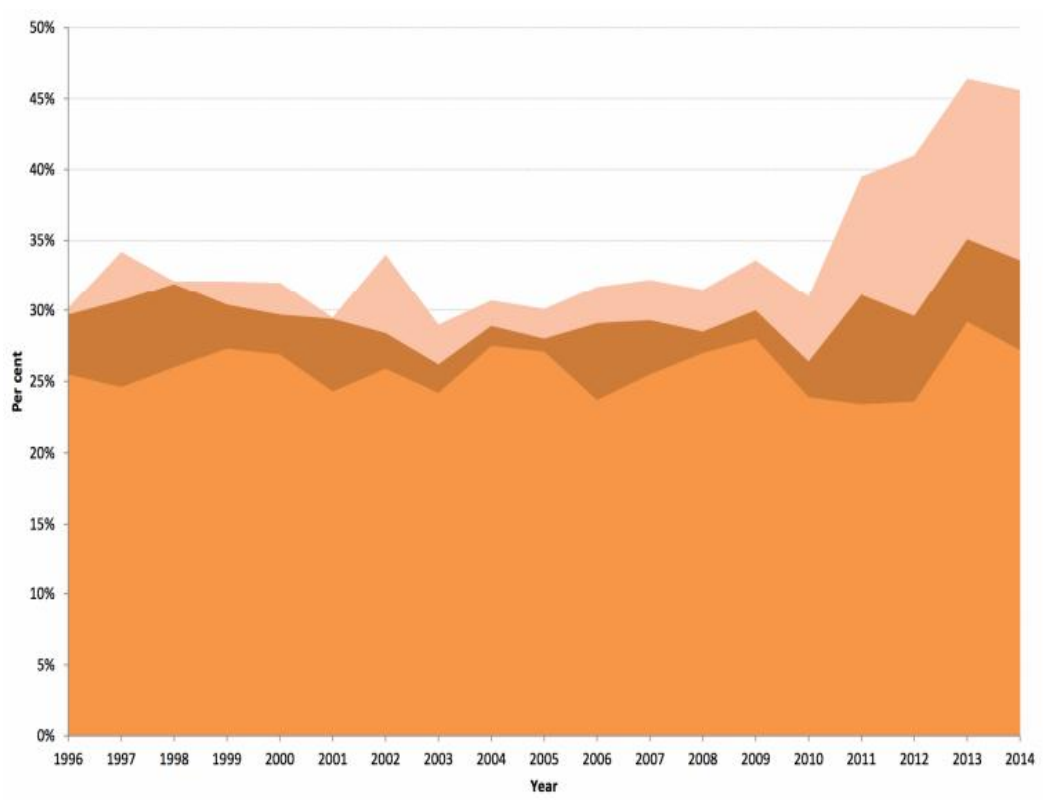
Pada tahun 2015 di tiap provinsi Indonesia mengalami peningkatan pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia ini diukur dari beberapa indikator, yaitu : 1) pendidikan, 2) kesehatan, 3) pendapatan per kapita. Indonesia mengalami peningkatan dalam indikator tersebut, dalam situasi ini menciptakan tantangan yang lebih besar lagi. Harapan hidup semakin tinggi dan jenjang pendidikan yang lebih tinggi juga menciptakan tantangan yang lebih tinggi pula. Fakta yang kedua yaitu tentang kecilnya pemberian gaji yang diterima oleh pekerja di Indonesia.⁴

Gaji rendah di Indonesia meningkatkan resiko kerentanan. Analisis upah rendah di Indonesia menunjuk ke sebuah situasi dimana pertumbuhan upah telah tertinggal, daripada pertumbuhan upah minimum yang terlalu tinggi. Data karyawan di Indonesia masih mendapat gaji yang rendah :

³<https://www.bps.go.id/pencarian.html?searching=tenaga+kerja+indonesia&yt1> (diakses pada 19 Maret 2018 pukul 14:57)

⁴ Rafdan rahinnaya, "Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan" Jurnal S1 Ekonomika Universitas Diponegoro Jurusan bisnis/ manajemen Program S1, Vol. 8, No. 2, 2016.

Grafik 1.3

PRESENTASE PEKERJA DENGAN GAJI RENDAH TAHUN 1996-2014

Sumber: Labour and Social Trends in Indonesia (2015)

Data menunjukkan presentase pekerja dengan gaji terendah di Indonesia pada tahun 1996-2014. Gaji yang harus diterima oleh pekerja pada tahun 2014 sebesar Rp. 1.952.589, akan tetapi pekerja di Indonesia hanya menerima gaji sebesar Rp. 1.425.000. Kesenjangan pemberian gaji dan para pekerja di Indonesia mendapatkan gaji yang rendah di bawah standar gaji rata-rata. Gaji rendah di Indonesia merupakan masalah yang dapat mengakibatkan resiko khususnya di bidang ekonomi masyarakat.

Analisis tentang gaji rendah di Indonesia membuktikan bahwa sistem pemberian gaji di Indonesia sangat tertinggal. Dampak Indonesia mengurangi pemberian gaji dibawah rata-rata adalah dapat meningkatkan produktivitas

kerja dan daya saing. Fakta yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa ada beberapa masalah di Indonesia. Lulusan yang tidak memiliki kompetensi cukup baik sehingga tidak dapat diterima perusahaan.⁵

Pelatihan dan pengembangan mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Pelatihan dan pengembangan ini berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga jika karyawan telah melewati tahap ini mampu di pastikan mereka telah mendapatkan keahlian yang lebih daripada mereka yang tidak melewati program pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang telah terlatih dengan baik maka akan berdampak pada perusahaan dimana perusahaan akan lebih cepat berkembang dan maju. Lembaga keuangan yang memperhatikan pelatihan dan pengembangan karyawan serta semangat kerja dan kinerja karyawan salah satunya adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT).

Baitul Maal wat Tamwil berdiri tahun 1997 yang merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah. Masyarakatnya sebagian besar telah menggunakan keuangan non syariah. Lembaga keuangan syariah, berdasarkan asas Pancasila dan UUD 45, Baitul Maal wat Tamwil harus berpegang teguh pada prinsip prinsip syariah. Undang-Undang Perkoperasian No.25 Tahun 1992 yang sudah direvisi menjadi Undang-Undang No.17 Tahun 2012 (pasal 1 ayat 1) yang berbunyi koperasi atau Baitul Maal wat Tamwil adalah lembaga keuangan yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan memisahkan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk

⁵Rafdan rahinnaya, “Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan ” Jurnal S1 Ekonomika Universitas Diponegoro Jurusan bisnis/ manajemen Program S1, Vol. 8, No. 2, 2016.

menjalankan usaha yang memenuhi kebutuhan bersama dibidang ekonomi, social dan budaya sesuai dengan nilai prinsip koperasi.

Di Indonesia, Baitul Maal wat Tamwil merupakan lembaga keuangan syariah yang memiliki perkembangan yang sangat pesat. Berikut ini adalah data mengenai jumlah pertumbuhan Baitul Maal wat Tamwil yang ada di Indonesia

Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Kantor BUS, UUS dan BPRS

Jumlah Kantor	2014	2015	2016
BUS	2.163	1.990	1.869
UUS	320	311	332
BPRS	439	446	453

(Sumber: PINBUK Pusat Inkubasi Usaha Kredit),2017⁶

Keterangan :BUS: badan usaha syariah

UUS: unit usaha syariah

BPRS: Badan perkreditan rakyat syariah

Pertumbuhan Baitul Maal wat Tamwil sudah mencapai lebih dari 5500 Baitul Maal wat Tamwil yang tersebar di seluruh Indonesia.⁷ Lembaga Keuangan Mikro yang terus bertumbuh, sebagaimana data yang disampaikan oleh Kepala Eksekutif Pengawas Industri Keuangan Non Bank Otoritas Jasa Keuangan Firdaus Djaelani. Perkiraan jumlah Lembaga Keuangan Mikro di Indonesia sekitar 567 ribu sampai 600 ribu unit.⁸ lembaga keuangan mikro

⁶<http://journal.walisongo.ac.id/index.php/economica/article/download/768/679> (diakses pada 08 Januari 2018, pukul 22.21 WIB)

⁷ Muhammad Zubair Mughal, *CEO Al Huda Center of Islamic Banking and Economics, internasional Conference "Empowering SMEs for Financial Inclusion and Growth"*, (Jakarta: 2014)

⁸ Majalah Warta Ekonomi Edisi No. 08/XXV/2013

adalah lembaga keuangan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat kecil, khususnya di daerah-daerah untuk menunjang dan mendukung pertumbuhan ekonomi kerakyatan, terutama masyarakat berpenghasilan rendah yang selama ini tidak terjangkau oleh layanan perbankan. Berikut ini data Baitul Maal wat Tamwil di Indonesia:

Tabel 1.3 Data Pertumbuhan Jumlah Baitul Maal wat Tamwil di Indonesia

Tahun	Jumlah BMT/Unit
1995	300
1997	1.501
2005	3.038
2015	212.135

(Sumber: PINBUK Pusat Inkubasi Usaha Kredit),2017⁹

Tahun 1995 tercatat kurang lebih berdiri terdapat 300 Baitul Maal wat Tamwil di Indonesia lalu naik menjadi 1.501 pada tahun 1997, pada akhir tahun 2005 terdapat 3.038 Baitul Maal wat Tamwil dan pada akhir tahun 2015 naik menjadi 212.135 unit Baitul Maal wat Tamwil yang tercatat Rp.15.000.000.000.000,00. Angka ini lebih besar jika dibandingkan dengan pertumbuhan Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Berikut adalah datanya dari tahun 2014, 2015 hingga 2016:¹⁰ Baitul Maal wat Tamwil yang berada di Jawa Timur sebagai berikut:

⁹ <http://journal.walisongo.ac.id/index.php/economica/article/download/768/679>(diakses pada 08 Januari 2018, pukul 22.21 WIB)

¹⁰ OJK, Statistik Perbankan Syariah, Volume 15, No 1, Tahun 2016.

Tabel 1.4 BMT di Jawa Timur

Data BMT di Jawa Timur		
No	Jumlah Aset	Jumlah BMT
1	>Rp.1.000.000.000	6
2	Rp.900.000.000- Rp.1.000.000.000	15
3	Rp.250.000.000- Rp.500.000.000	32
4	Rp.90.000.000- Rp.250.000.000	20
5	<Rp.90.000.000	13
Total		86

(Sumber: PINBUK Pusat Inkubasi Usaha Kredit),2016

Data di atas menunjukkan bahwa koperasi syariah atau Baitul Maal wat Tamwil saat ini telah berjumlah 3.200 Baitul Maal wat Tamwil dengan nilai asset mencapai RP. 3,2 Triliyun. Selain itu dengan kehadiran Baitul maal wat tamwil diharapkan mampu menjadi sarana dalam menyalurkan dana untuk usaha bisnis kecil dengan mudah dan bersih, karena didasarkan pada kemudahan dan bebas riba/bunga.¹¹ Penelitian ini membahas masalah faktor-faktor pelatihan dan pengembangan yang dipertimbangkan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan pada Baitul Maal wat Tamwil Tulungagung.

¹¹ Ainul Koriro, “ pengaruh persepsi nasabah , margin dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pengambilan pembiayaan murabahah di BMT sidogiri ” Jurnal S1 Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Ekonomi Program S1, Vol. 6, No. 4, 2014.

Variabel *training* dan *development* digunakan dalam penelitian Onyango pada Tahun 2014¹² dan penelitian Rizal pada Tahun 2014 dan dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dalam penelitiannya. Sedangkan variabel kompetensi digunakan Setyaningdyah Tahun 2013. Selanjutnya, variabel *employee performance* digunakan oleh Onyango tahun 2014, Rizal Tahun 2014, Setyaningdyah tahun 2013. Penelitian terdahulu memiliki masalah, variabel dan indikator, sampel, instrumen dan temuan yang berbeda-beda.

Peneliti ingin menjelaskan lebih detail perbedaan tersebut. Penelitian yang dilakukan Onyango dan Wanyoike Tahun 2014 memiliki latar belakang masalah yaitu tentang pelatihan dan pengembangan yang berdampak pada kinerja karyawan. Latar belakang masalah dengan topik kompensasi terhadap kinerja karyawan diteliti oleh Rizal pada Tahun 2014. Setyaningdyah pada tahun 2013 membahas topik tentang kompensasi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹³

Kuesioner adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian Onyango dan Rizal Tahun 2014. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen Setyaningdyah pada Tahun 2013. Penelitian ini menggunakan instrumen yaitu 4 jenis kuesioner dari Tahir Tahun 2014, Wekesesa Tahun 2013, Gaol tahun 2014 dan Tsui tahun 1997 dalam fuad

¹² Onyango, James Watta dan Daniel M. Wanyoike. 2014. *Effects Of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya County, Kenya*. "European Journal of Material Sciences". Vol.1 No.1 pp. 11 - 15

¹³ Setyaningdyah dkk. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. "Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research Business". Vol 5 No 4

Mas'ud Tahun 2004. Onyango tahun 2014 menyatakan hasil penelitiannya adanya pengaruh sangat positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan Rizal Tahun 2014. Penelitian Setyaningdyah Tahun 2013 menghasilkan temuan adanya hubungan negatif tidak signifikan antara kompetensi SDM, kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja.

Penelitian terdahulu merupakan penelitian tentang pelatihan dan pengembangan, kompensasi, kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjadi acuan peneliti untuk meneliti topik yang sama. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu adalah adanya indikator yang lebih lengkap meliputi pengetahuan, sikap, ketrampilan dan teknik. Dimana indikator ini di dapat melalui kumpulan jurnal yang telah dibaca oleh peneliti sehingga peneliti dipermudah pada saat membuat pertanyaan kuesioner karena acuan peneliti adalah indikator yang jelas. Peneliti tertarik untuk meneliti di Baitul Maal wat Tamwil pahlawan Tulungagung karena pada dasarnya lembaga keuangan syariah tidak hanya diperuntukkan bagi nasabah muslim saja, melainkan juga untuk nasabah non muslim.

Pemahaman masyarakat terhadap lembaga keuangan pun juga belum optimal dan menyeluruh. Hal ini disebabkan karena keterbatasan sumber daya manusia yang bertugas memahami dan memasarkan produk beserta sistem syariahnya dan juga karena sosialisasi masih kurang untuk memaparkan keunggulan produk syariah. Indikator penelitian ini berasal dari jurnal dengan pengarang Onyango Tahun 2014 dan tahir, khan, yosafzai dan

dan hasim tahun 2014. Instrumen penelitian ini nantinya akan menggunakan korelasi non parametrik. Terdapat 2 variabel bebas (*independen*) dan 1 variabel terikat (*dependen*). Untuk itu pada penelitian ini peneliti mengambil judul **“Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT pahlawan Tulungagung”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berhubungan positif terhadap meningkatnya semangat kerja dan kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berhubungan positif terhadap Meningkatnya semangat kerja dan kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah pelatihan berhubungan signifikan untuk Meningkatnya semangat kerja dan kinerja karyawan pada BMT pahlawan Tulungagung.
2. Untuk menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berhubungan signifikan untuk Meningkatnya semangat kerja dan kinerja karyawan pada BMT pahlawan Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan berharga dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia yang dipertimbangkan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi BMT Pahlawan Tulungagung, sebagai bahan acuan dalam perkembangan Baitul Maal Wat tamwil yang berlandaskan syariah, agar dalam perjalanannya mampu tetap diakui keberadaannya.
- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, sebagai referensi perbendaharaan perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung dalam kajian ilmu pemasaran.
- c. Untuk peneliti selanjutnya, sebagai bahan kajian untuk meneliti dibidang yang sama pada kajian yang berbeda dan dapat membekali diri dalam melaksanakan kegiatan marketing.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

a. Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Baitul Maal wat Tamwil Pahlawan Tulungagung.
2. Penelitian ini mengkaji tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dipertimbangkan dalam meningkatkan Semangat kerja dan Kinerja Karyawan.

b. Keterbatasan penelitian

1. Penelitian ini dibatasi pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dipertimbangkan dalam meningkatkan semangat kerja

dan kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil pahlawan Tulungagung.

2. Pengumpulan data yang akan dilakukan pada tahun 2015-2017, sehingga data yang nantinya diolah dalam penelitian dapat disesuaikan dengan data yang didapat peneliti pada tahun 2015-2017.

F. Penegasan Istilah

Penegasan istilah merupakan penegasan variabel secara istilah secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Penegasan istilah dalam penelitian ini meliputi:

1. Secara Konseptual

a. pelatihan

pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁴

b. Pengembangan

Pengembangan pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan

¹⁴ Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), 217.

pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang yang terdiri dari pengetahuan kecakapan dan sikap.¹⁵

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.¹⁶

d. Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.¹⁷

2. Definisi Operasional

a. Pelatihan

proses pengubahan tingkah laku karyawan untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

b. Pengembangan

kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

¹⁵ Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 1991), hal. 8.

¹⁶ Alex S. Nitisemito A.S., *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), hal. 27

¹⁷ Simamora bilson, *panduan riset perilaku konsumen, cetakan pertama*, (jakarta:PT. Gramedia pustaka utama, 2008), hal.7

d. Kinerja karyawan

Suatu tingkatan dimana para karyawan bisa mencapai syarat yang diberlakukan oleh perusahaan.

G. Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

terdiri dari : (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) kegunaan penelitian, (e) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (f) definisi operasional, (g) sistematika skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

terdiri dari : (a) kerangka teori, terdiri dari : 1. Pelatihan 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia 3. Semangat kerja 4. Kinerja karyawan (b) kerangka penelitian terdahulu, (c) kerangka pemikiran, (d) hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

terdiri dari : (a) pendekatan dan jenis pendekatan, (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, (e) analisis penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

terdiri dari : (a) deskripsi objek penelitian, (b) deskripsi responden, (c) deskripsi data (d) analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB V : PEMBAHASAN

terdiri dari : pembahasan

BAB VI : PENUTUP

terdiri dari : (a) kesimpulan dan, (b) saran.