

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan lembaga keuangan syariah dibidang perbankan di negara Indonesia, merupakan sebuah perwujudan dari adanya bnyaknya minat masyarakat terhadap sistem lembaga alternatif, yang selain menyediakan jasa perbankan secara sehat, juga perlu memenuhi atau sesuai dengan prinsip syariah Islam yang berlaku. Pada dasarnya, masyarakat muslim menginginkan terhindar dari riba dalam setiap transaksi keuangan atau setiap produk-produk perbankan yang dibelinya. Dengan demikian pengkajian terhadap setia transaksi dan produk-produk perbankan di Indonesia terus berkembang sehingga dapat mencapai tujuan utama dari adanya perbankan syariah.

Secara umum, pada dasarnya kebijakan pengembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia belum mencapai target yang ideal dari yang telah direncanakan. Berdasarkan *Global Islamic Financial Report* (GFR) tahun 2014, peringkat ke-7 diberikan pada Indonesia sebagai negara yang memiliki potensi kondusif dalam pengembangan industri perbankan atau keuangan syariah. Peringkat yang lebih tinggi lagi dalam pengembangan industri perbankan dan keuangan syariah yaitu pada negara Iran, Malaysia, dan Arab Saudi. Ditinjau dari berbagai aspek yang antara lain adalah perhitungan indeks seperti jumlah bank syariah, lembaga keuangan non-bank maupun ukuran aset keuangan syariah yang memiliki nilai tinggi. Sejauh ini dapat dikatakan bahwa perkembangan perbankan syariah di Indonesia berjalan di tempat, bahkan belum menunjukkan adanya perkembangan yang signifikan dari tahun sebelumnya, hal ini ditandai kurang fahamnya masyarakat terkait perbedaan dan

keuntungan antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional.²

Perkembangan perbankan syariah, tentunya juga harus didukung adanya sumber daya insani yang memadai dan kompeten baik dari segi kualitas maupun kuantitas atau jumlahnya. Namun, realita yang ada pada masa ini menunjukkan bahwa mayoritas sumber daya insani yang terlibat dalam institusi perbankan syariah masih memiliki pengalaman dan pengetahuan akademis maupun praktis yang mendalam terkait perbankan syariah. Tentunya, kondisi ini cukup berdampak negatif pada produktifitas dan profesionalisme perbankan syariah itu sendiri.

Di era kemajuan zaman ini, persaingan yang ketat menuntut setiap perusahaan untuk memilih dan menentukan strategi yang tepat dalam mengikuti perkembangan zaman dan teknologi saat ini. Tuntutan perubahan ini juga mencakup sumber daya insani yang dimiliki perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan dalam memenuhinya, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar perusahaan perbankan dapat berkembang dan wajar. Pengelolaan karyawan secara profesional harus diterapkan sejak perekrutan awal, penyeleksian, pengklasifikasian, dan penempatan kerja sesuai dengan keterampilan hingga pelatihan kerja.³

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan tercermin dari prestasi kerja, prestasi kerja yang baik adalah yang optimal karena prestasi karyawan

²<http://ejournal.kopertais4.or.id/index.php/economic/article/view/785>, diakses 23 Maret 2021

³ Mangkunegara, A.P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), 2011, hlm. 11

merupakan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. pemberdayaan karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan yang akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian prestasi kerja perusahaan. Sebab tidak mungkin suatu lembaga keuangan syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.⁴ Memanfaatkan berbagai fungsi personalia karyawan merupakan salah satu strategi yang cukup baik dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Sebab dengan adanya para pekerja yang sesuai dengan keterampilan dan keahliannya, produktifitas dan kualitas pekerjaan dari para pekerja akan lebih maksimal, halini akan berdampak positif pada profitabilitas perusahaan.

Menurut Sunyoto, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

“Human resource management is the activities under taken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing work force within the organization”.

Atau dalam bahasa Indonesia adalah Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).⁵

4 M. Rizky Pippo Pratama, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant*, Jurnal Manajemen SDM, Pemasaran, Dan Keuangan Uigm, Volume 01. Nomor 01. 2020, <http://doi.org/xxxx/>. Hlm. 4

5 M. Rizky Pippo Pratama, *Pengaruh,...* hlm. 5

Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun prestasi yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Beberapa indikator sumberdaya manusia atau sumber daya insani dan jugamerupakan fungsinya adalah pelatihan dan pengembangan, atau untuk menciptakan karyawan atau pekerja yang kompeten dibidangnya, perlu adanya pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan lebih bertanggungjawab atas tugas yang dilimpahkan perusahaan pada karyawan tersebut. Selain itu, pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas karyawan dari setiap bidang dan keahliannya. Segala upaya yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kualitas pekerja atau pegawai dengan cara mengikuti pelatihan dan pembelajaran merupakan inti dari pelatihan dan pengembangan.⁶

Sumber daya insani memiliki peran penting dalam mensukseskan tujuan utama perusahaan atau lembaganya. Sebab, manajemen sumber daya insani meletakkan para anggota perusahaan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW yang memerintahkan umatnya agar menempatkan sebuah pekerjaan pada ahlinya:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ

⁶ Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2015). Hlm. 79

يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 إِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا
 أُسْنِدَ الْأَمْرَ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: Imam Al-Bukhori menyatakan, Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) pada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan pada kami, dari Atha', dari Yasar, dari Abu Huroiroh Ra yang berkata: Rosululloh SAW bersabda: Apabila sebuah amanah disia-siakan, maka tunggulah kehancurannya. Abu huroiroh bertanya: Bagaimanakah meletakkan amanah tersebut wahai rosululloh? Beliau menjawab: apabilasebuah perkara diserahkan pada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya".⁷

Dari hadits *Shohih Bukhori* tersebut, dapat diambil hikmah bahwasannya sudah seharusnya menempatkan sebuah tanggung jawab pada orang-orang yang memang memiliki keahlian dibidang yang berkaitan dengan tanggung jawab tersebut. Sehingga pekerjaan-pekerjaan dan tanggung jawab tetap sesuai porsi individu terkait dan dapat mencapai tujuan dengan baik. Sebaliknya, apabila menempatkan sebuah perkara atau tanggung jawab pada individu yang bukan ahlinya, maka kehancuran dari usaha atau pekerjaan terkait sudah menunggu dimasa mendatang.

Menurut Wibowo, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁸ Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa

⁷https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ca.rihadis.com/Shahih_Bukhari/6015&ved=2ahUKEwiJqsXbk8z1AhXuILcAHU7zChIQFnoECAQQAQ&usg=AOvVaw2nLNxfcehyCc65CFwRnjc5

⁸ Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 7

pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil kerja seseorang yang ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapainya, serta melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang tersebut. Sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang baik dapat memberikan sebuah kinerja yang baik dari seorang pegawai atau karyawan atas tugas-tugasnya dalam pekerjaan tertentu.⁹ Dengan demikian, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang optimal, maka diperlukan sumber daya insani perusahaan yaitu karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.¹⁰ Pelatihan merupakan perwujudan dari sebuah lingkungan yang memiliki fungsi yaitu adanya pembelajaran sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan secara spesifik yang berhubungan dengan tugas dalam pekerjaan. Sehingga para pekerja dapat memiliki kompetensi yang tinggi setelah melaksanakan pelatihan.

Selain itu, Mangkunegara mengungkapkan pengertian dari pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek dengan

9 Alvin Reynaldo, *Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Pandanaran Semarang*, Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2015, hlm. 6

10 <http://anahuraki.lecture.ub.ac.id/files/2012/04/7.pelatihan-dan-pengembangan.pdf>, diakses 22 Maret 2021

prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana karyawan *non*-manajerial mempelajari berbagai pengetahuan dan keterampilan secara teknis dalam tujuan terbatas.¹¹ Pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan atau organisasi yang ditujukan pada karyawannya dengan tujuan memberikan pendidikan, keterampilan dan *skill* tertentu sesuai dengan bidang keahlian karyawan tersebut yang bertujuan untuk melancarkan dan mensukseskan pekerjaan dari setiap bidang pekerjaan karyawan yang telah ditentukan. Hal ini cukup memiliki peran dalam pencapaian tujuan utama dari organisasi atau perusahaan terkait.

Proses setelah dilaksanakannya pelatihan bagi para karyawan atau pegawai, yang lazim dilakukan adalah pengembangan. Pengembangan sendiri yang merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia atau insani, sejalan dengan proses pelatihan sebagaimana fungsinya dalam manajemen sumber daya manusia. Terdapat sedikit perbedaan antara pelatihan dan pengembangan karyawan dalam sebuah perusahaan, perbedaan tersebut terletak pada kuantitas program yang dilaksanakan dalam setiap periodenya. Pelatihan secara umum dilaksanakan sekali dalam satu periode yang biasanya hanya diperuntukkan untuk karyawan baru perusahaan. Namun untuk pengembangan itu sendiri, harus dilaksanakan secara berkesinambungan dan terus-menerus, dan agar pengembangan dapat terlaksana dengan hasil yang ideal, maka harus ada perencanaan bagaimanakah program pengembangan karyawan dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.¹²

11 Jamal Fajri, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta”, UII Journal, 2019, hlm. 9

12 Widodo, *Manajemen,*, Hlm. 79

Pengembangan adalah sebuah proses pendidikan jangka panjang guna memperoleh pembelejaraan dan pengalaman yang bersifat abstrak maupun teoritis bagi seluruh karyawan manajerial perusahaan.¹³ Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa dalam sebuah pengembangan diperlukan adanya kemampuan konseptual (*conceptual skill*) daripada kemampuan teknis (*technical skill*) yang ditekankan dalam pelatihan kerja. Kemampuan konseptual digunakan oleh karyawan pada saat karyawan tersebut berada dalam kondisi tertentu, misalnya dalam keadaan yang mendesak dan bagaimana harus menentukan sebuah keputusan secara cepat.

Pengembangan karyawan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pengembangan karyawan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan mampu memberikan dampak baik yang berkelanjutan atau jangka panjang pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat dengan lancar dalam mencapai target-target tertentu.

Faktor penting lainnya yang dapat berdampak positif maupun negatif bagi kinerja karyawan terhadap perusahaan, adalah motivasi kerja setiap individu karyawan. Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang mampu memberikan daya penggerak pada seseorang agar individu tersebut mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala kemampuan dan usahanya dalam mencapai kepuasan pribadi.¹⁴

13 Yosep Satrio Wicaksono, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di Skm Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)”, Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016, Hlm. 33

14 Siti Nur Amanah, *Pengaruh pelatihan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Jakarta dengan metode Survey Explanative*, Jurnal Sebatik 1410-3737, <https://scholar.google.co.id>, jurnal Cendekia diakses pada 2022, hlm.265

Pada umumnya, seseorang yang tidak mau bertindak atau mengerjakan sesuatu, seringkali disebut sebagai orang yang tidak memiliki motivasi dari diri mereka sendiri. Beberapa alasan atau dorongan seseorang untuk bekerja pada dasarnya bisa datang dari luar atau dari dalam seseorang itu sendiri, namun sesungguhnya motivasi yang datang dari luar diri seseorang hanyalah sebuah pemicu munculnya motivasi tersebut, motivasi yang sesungguhnya adalah berasal dari diri seseorang itu sendiri.

Selain itu, Allah SWT telah berfirman dalam Surah At-taubah ayat 105 yang berkaitan erat dengan motivasi kerja sebagai salah satu jalan untuk mencapai ridlo Allah SWT: ¹⁵

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ
الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dari ayat diatas, dapat diambil beberapa pelajaran bahwasanya bekerja adalah salah satu jalan atau cara Allah SWT melihat hambanya dengan berbagai usaha yang dilakukan hambanya. Melihat hamba dalam konteks ini adalah Allah SWT akan menunjukkan kasih sayang pada hambanya yang mau bekerja berupa hasil dari pekerjaan yang hmbanyakerjakan. Selanjutnya, dengan adanya perintah Allah SWT melalui ayat tersebut, sudah seharusnya seorang mukmin termotivasi secara

¹⁵ <https://quran.kemenag.go.id/sura/9>, diakses pada Selasa 25 Januari 2022, pkl. 12.08

spiritual untuk melaksanakan pekerjaan atau bekerja secara maksimal.

Lembaga Keuangan Syariah juga merupakan lembaga sosial ekonomi, mempunyai beberapa ruang lingkup yang salah satunya adalah Bank Syariah (*Islamic Banking*) yang dari tahun ketahun semakin menunjukkan eksistensinya. Sistem perbankan adalah sebuah jalur ekonomi modern yang dapat membantu terdistribusinya keuangan dengan memobilisasi simpanan dan pencairan kredit. Apabila terdapat tambahan menjadi perbankan syariah maka segala transaksi atau kegiatan perbankan harus tetap sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Para pakar Islam mengusulkan bahwa sistem perbankan yang sehat yang dimungkinkan dalam Islam harus didasarkan pada konsep *Mudhorobah*, *Murabahah*, dan bagi hasil.¹⁶

Di Provinsi Jawa Timur perkembangan perbankan syariah mengalami perkembangan sangat pesat, salah satunya yaitu di Kabupaten Tulungagung, Tulungagung merupakan salah satu Kabupaten yang banyak berdiri berbagai perbankan syariah dan lembaga keuangan non perbankan yang memiliki sistem syariah diwilayah Jawa Timur, di Tulungagung terdapat berbagai *brand* perbankan yang pada mulanya hanya memiliki sistem perbankan konvensional dan lambat laun membuka atau mendirikan perbankan yang meggunakan prinsip-prinsip syariah seperti Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, BNI Syariah, Bank Mega Syariah, CIMB Syariah dan sebagainya. Selain itu ada juga perbankan yang awal berdirinya sudah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam yaitu Bank Muamalat.

Salah satu perbankan syariah yang sedang berkembang dibanding perbankan lain adalah CIMB Syariah. CIMB Syariah

16 Audil Rashid Khaki, *Islamic Banking: Concept and Methodology*, SSRN electronic Journal, Amercan University Of Middle East, Kuwait. ReseachGate 2011. hal. 3

merupakan anak perusahaan dari CIMB Niaga yang merupakan salah satu perbankan konvensional swasta di Indonesia. Pada pembagaian berdasarkan wilayah, CIMB Syariah dibagi menjadi Beberapa regional dengan beberapa area manajer yang dinaunginya. Wilayah regional adalah wilayah CIMB syariah yang dibagi berdasarkan provinsi-provinsi yang ada di Indonesia. Sedangkan Area manajer adalah pembagaian wilayah kota/kabupaten yang berada di setiap pembagian regional. Pada penelitian ini, lokasi penelitian akan berfokus pada CIMB Syariah regional Jawa Timur di Area Manajer enam. Area Manajer enam memiliki beberapa kantor cabang CIMB Syariah pada beberapa kota/kabupaten yaitu Blitar, Kediri, Ngawi, Madiun, Ponorogo, dan Tulungagung.¹⁷

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan erat dengan penelitian ini antara lain adalah penelitian oleh Rahimaya dan Perdhana yang berjudul “*Analisis Pengaruh Pelatihan dan pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pos Semarang*”.¹⁸ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan yang dilaksanakan pada kantor Pos Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil seluruh karyawan kantor Pos Semarang sebagai sampel penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Wicaksono dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam*

17 Wawancara dengan Ibu Putri selaku pimpinan CIMB cabang Tulungagung

18 Rafdian Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana, *Analisis Pengaruh Pelatihan dan pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pos Semarang*, Diponegoro Journal Of Management, Vo. 5, No3, 2016, hlm. 1

Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri) ”.¹⁹ Yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan 100 karyawan sebagai responden dan sumber data primer. Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu karyawan dari PT. Gudang garam memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerjanya. Selain itu, dengan semangat kerja yang tinggi dengan dibarengi *skill* atau keahlian yang sesuai, karyawan dapat secara maksimal mengerjakan tugas-tugasnya.

Manajemen sumber daya insani yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, memiliki peran yang cukup besar dalam suksesi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya sumber daya yang berkualitas dan kompeten diharapkan sumber daya tersebut memiliki kinerja yang baik serta memberikan kontribusinya untuk perusahaan. Dampak positif yang terjadi apabila karyawan atau pekerja memiliki kinerja yang baik, cukup mudah untuk ditebak yaitu adanya kemudahan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun berbeda lagi jika membicarakan dampak negatif dari kurang kompetennya karyawan yang mengakibatkan minimnya kualitas kerja.

Pada awal tahun 2022 salah satu perusahaan CIMB Syariah terkena *fraud* data keuangan yang masuk ke dalam akses datanya yang menimbulkan keributan yang cukup besar bagi perusahaan pusat. Setelah ditelusuri, sebab terjadinya *fraud* atau *chaos* tersebut adalah terdapat penggelapan dana yang cukup besar nominalnya sehingga menimbulkan *fraud* yang demikian. Kemudian penyelidikan terkait penggelapan dana tersebut telah

19 Yusep Satriyo Wicaksono,..... hlm. 1

dimulai dan menemukan beberapa barang bukti bahwa tersangka utama penggelapan dana tersebut adalah direktur utama CIMB Syariah wilayah terkait.

Bercermin dari kasus tersebut, maka sudah selayaknya apabila seorang manajer personalia lebih mempertimbangkan kualitas dan kompetensi dari para pegawainya. Dimulai dari bawah, perlu adanya pelatihan dan pengembangan yang cukup baik dan berkesinambungan agar hal-hal yang bersifat negatif seperti kasus yang baru-baru ini terjadi tidak terulang kembali. Selain itu dengan penambahan motivasi kerja yang bisa saja dipicu dari eksternal diri karyawan diharapkan memiliki dukungan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Selain contoh kasus tersebut, ada beberapa hal yang membuat peneliti memiliki ketertarikan terkait pembahasan kinerja karyawan yang bisa saja dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan serta motivasi kerja sumber daya insani pada CIMB Syariah area manajer enam. Beberapa informasi yang dapat diakses oleh peneliti terkait perkembangan kinerja pegawai pada CIMB Syariah Area Manajer Enam adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan CIMB Syariah Area Manajer Enam Tahun 2021

No.	Kota	A	B	C	Jumlah Karyawan
1	Madiun	1	4	6	11
2	Kediri	2	4	7	13
3	Blitar	1	3	7	11
4	Tulungagung	-	2	4	6
5	Ponorogo	1	3	2	6
6	Ngawi	-	4	1	5

Sumber: data nilai kinerja karyawan CIMB Syariah Area Manajer Enam diolah

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari total 52 karyawan yang bekerja di CIMB Syariah Area manajer Enam pada tahun 2021, hanya 5 karyawan saja yang memiliki predikat nilai sangat baik. Predikat nilai yang sangat baik ini bahkan tidak ada yang menyandingnya dikantorr wilayah Tulungagung dan Ngawi. Predikat kinerja yang baik atau dengan nilai B masih kalah jumlahnya dibnanding dengan karyawan yang memiliki predikat nilai cukup yang disimbolkan dengan nilai C. jumlah karyawan yang memperoleh nilai B berjumlah 20 karyawan, sedangkan jumlah karyawan yang memperoleh nilai C berjumlah 27 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasannya ditahun 2021 kinerja lkaryawqan CIMB Syariah Area manajer Enam masih dalam keadaan kurang baik yang ditunjukkan dengan selisih jumlah karyawan yang diklasifikasikan berdasarkan kinerjanya.

Dengan demikian, perlu adanya pengembangan karyawan yang berkesinambungan serta lebih terencana dalam setiap program yang diberikan perusahaan pada karyawan. Hal ini akan berdampak pada predikat nilai yang dicapai oleh setiap karyawan yang bekerja CIMB Syariah Area Manajer Enam. Selain itu, motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan juga dapat berperan secara aktif agar para karyawan tersebut terdorong untuk lebih memiliki tanggung jawab akan tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan beberapa pengertian, latar belakang masalah dan ketertarikan yang peneliti dengan adanay motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya insani diharapkan karyawan perusahaan terutama perusahaan perbankan syariah mampu mencapai segala target perbankan syariah. Dengan paparan diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CIMB Syariah Di Area Manajer Enam)”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum optimal
2. Disiplin kerja yang belum optimal
3. Masih perlunya peningkatan komitmen kerja karyawan.

Supaya dalam pembahasan penelitian ini akan tetap sesuai dengan kebutuhan judul yang telah ditentukan dan tidak menyimpang dari fokus penelitian, maka diperlukan adanya pembatasan masalah dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan motivasi sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini akan berfokus pada objek penelitian yang berada pada Kantor cabang CIMB Syariah Area Manajer Enam Regional Jawa Timur.

Dengan adanya masalah terkait prestasi kerja pada CIMB Syariah di wilayah Area Manajaer Enam yang meliputi 6 kantor cabang meliputi kantor Madiun, Kediri, Blitar, Tulungagung, Ponorogo dan Ngawi. Terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis membatasi untuk mengungkapkan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dibatasi pada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumberdaya insani terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening CIMB Syariah di wilayah Area Manajaer Enam.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil beberapa rumusan permasalahan yang sesuai dengan konteks penelitian, beberapa rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya insani melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan-rumusan masalah diatas, maka dapat diambil beberapa Tujuan penelitian yang sesuai dengan konteks penelitian, beberapa tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan sumber daya insani terhadap Kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam
2. Untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam

3. Untuk menguji pengaruh pelatihan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam
4. Untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya insani melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Setiap hipotesis dapat benar atau salah, oleh karenanya perlu diadakan penelitian

1. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam
2. Diduga pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam
3. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam
4. Diduga pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada CIMB Syariah Area Manajer Enam

F. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

- a. Acuan atau dasar teoritis bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan pembahasan mengenai masalah motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan sumber

daya insani para karyawan lembaga keuangan syariah khususnya pada perbankan syariah.

- b. Untuk pengembangan penelitian di bidang lembaga keuangan syariah yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya insani dan kinerja karyawan
- c. Untuk perbendaharaan perpustakaan di UIN SATU Tulungagung.

2. Praktis

a. Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau salah satu masukan bagi CIMB Syariah Area Manajer Enam terkait manajemen sumber daya insani dan kinerja karyawan. Bagi CIMB Syariah penelitian ini untuk meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan utama perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori yang didapat dari proses penelitian kedalam perusahaan khususnya CIMB Syariah Area Manajer Enam.

b. Akademik

Untuk pihak akademik diharapkan penelitian ini dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan. Selain itu dapat digunakan sebagai referensi penelitian-penelitian kembali.

c. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi ketika akan melakukan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang. Penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan oleh peneliti selanjutnya terkait variabel-variabel dalam penelitian ini.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah ini bertujuan untuk memberikan kesamaan pemahaman pada para pembaca mengenai variabel-variabel yang termuat dalam judul penelitian ini beserta beberapa konteks yang akan diteliti. Dengan demikian peneliti mengemukakan beberapa penegasan istilah yang akan menjadi kata kunci dari judul penelitian ini, berikut beberapa penegasan istilah:

1. Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan “Pengaruh pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada CIMB Syariah Area manajer Enam ” adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan dari seorang karyawan yang diberikan tugas oleh perusahaan sebagaimana keahlian dan bidangnya yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas hasil kerja tersebut.²⁰
- b. Motivasi Kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya yang bisa saja tumbuh dari dalam diri seseorang tersebut atau adanya pemicu dari luar dirinya.²¹
- c. Pengembangan Sumber Daya Insani adalah Suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana sumber daya insani belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.²²

20 Alvin Reynaldo, *Analisis Kualitas*, hlm. 6

21 Siti Nur Amanah, *Pengaruh, ...*, hlm. 265

22 Yosep Satrio Wicaksono, *“Pengaruh, ...*, hlm. 33

- d. Pelatihan Sumber Daya Insani adalah Proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi dimana pegawai *non*-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.²³

2. Operasional

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam memahami istilah judul tesis ini, perlu dikemukakan sebuah penegasan istilah secara operasional sebagai berikut:

- a. Pengaruh pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada CIMB Syariah Area manajer Enam.
- b. Secara operasional yang dimaksud dari Pengaruh pelatihan, dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada CIMB Syariah Area manajer Enam ” menilai kinerja karyawannya bila didasari atas motivasi kerja yang telah diberikan kepada karyawan baik secara langsung atau tidak langsung serta pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang telah diberikan untuk karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

H. Sistematika Pembahasan

Tesis ini disusun menjadi tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan,

23 Jamal Fajri, “Pengaruh.....”, hlm. 9

motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian isi terdiri dari enam bab yang meliputi :

BAB I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori terdiri dari pembahasan variabel pertama , variabel kedua dan seterusnya, penelitian terdahulu, kerangka berfikir.

BAB III Metode Penelitian, yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, instrument penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV Laporan Hasil Penelitian, berisi tentang paparan data, deskripsi variabel, analisis data.

BAB V Pembahasan, yang terdiri dari pembahasan hasil penelitian.

BAB VI Penutup, memuat tentang simpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Berisi tentang daftar pustaka dan lampiran

