BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat, memberikan tantangan langsung bagi perbankan syariah untuk menghadapi persaingan yang ada. Sistem perbankan syariah menjadi alternatif dalam menginvestasikan dana yang dimiliki oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia, karena perbankan syariah menyediakan beragam produk dan layanan jasa dengan skema keuangan yang bervariasi. Dengan berlakunya UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, maka perbankan syariah nasional telah memiliki landasan hukum yang memadai.

Bank Indonesia telah merumuskan sebuah Grand Strategi Pengembangan Pasar Perbankan Syariah, sebagai langkah konkrit upaya pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Salah satu strategi yang dilakukan adalah program peningkatan kualitas layanan, kualitas layanan meliputi sumber daya manusia yang kompeten, penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah dan mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip syariah.[1]

[1]www.bi.go.id/id/perbankan/syariah diakses pada hari kamis, 19-10-2017 16.02 WIB

Ekonomi dan keuangan syariah Indonesia terus berkembang, antara lain ditandai oleh perkembangan berbagai lembaga keuangan islam seperti perbankan syariah, takaful, koperasi syariah dan pasar keuangan syariah. Kendala yang dihadapi dalam pengembangan lembaga keuangan syariah salah satunya adalah masih rendahnya kualitas dan kapasitas sumber daya manusia. Perkembangan ekonomi dan keuangan syariah yang pesat membutuhkan SDM yang tinggi dan terus meningkat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dalam pengembangan sumber daya manusia, perusahaan harus dapat menyediakan materi pengajaran yang relevan dengan tantangan terikini.

Perusahaan atau sebuah organisasi memerlukan suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Organisasi yang maju dan berkembang setiap saat, mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai kondisi yang ada. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul dalam menjalankan roda perusahaan merupakan kekuatan internal yang harus dimiliki perusahaan terutama lembaga keuangan syariah.

Upaya dalam pengembangan perbankan syariah di Indonesia, dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai standar kerja yang ditentukan oleh lembaga keuangan syariah. Setiap karyawan dituntut mampu menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Ketersediaan

sumber daya yang mumpuni, menjadikan lembaga keuangan syariah dapat bersaing dalam dunia bisnis dan dapat memberikan kontribusi dalam perekonomian negara. Semakin berkualitas sumber daya manusia, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Hal ini membutuhkan adanya inovasi-inovasi baru dalam sistem pelayanan dan produk-produk lembaga keuangan syariah.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan. Pelatihan karyawan yang diberikan oleh perusahaan, diharapkan dapat memperbaiki, mengembangkan keterampilan dan kemampuannya yang akan berpengaruh terhadap kinerja.[2] Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.[3]

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan, dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan

---

[2]Dita Puspanita, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bank BTN Syariah Cabang Cirebon*, (Cirebon: Skripsi tidak diterbitkan, 2013), hal. 4

[3]Veithzal Rivai Zainal, et.all., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: Rajawali pers, 2015), hal. 163

dijadikan sebagai acuan penting, dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan.[4]

Selain dengan pelatihan kerja bagi karyawan, faktor gaya kepemimpinan juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat, dapat mempengaruhi kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan serta memberikan contoh bagi karyawannya dalam melaksanakan tanggung jawab yang harus dijalankan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang, pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.[5] Gaya kepemimpinan dapat diterima perusahaan ketika sudah dikomunikasikan dengan para karyawan dan segala sesuatu telah dicontohkan oleh pemimpin, contohnya adalah kedisiplinan.[6]

Berdasarkan ketiga asumsi tersebut, Wirawan mengemukakan ada lima pola perilaku pemimpin-gaya kepemimpinan- dalam memimpin para pengikutnya yaitu: otokratik, paternalistik, partisipatif, demokratik dan pemimpin terima beres-*laissez faire* atau *free rein*.[7]

Selain faktor pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan, dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat faktor kepuasan kerja karyawan.

---

[4]Ibid., hal. 165

[5]Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, (*Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 303

[6]Haryadi, *Kepemimpinan dengan Hati Nurani,* (Jaksel: Tugu Publisher, 2012), hal. 129

[7]Wirawan, *KEPEMIMPINAN Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 380

Faktor-faktor tersebut dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan "perasaan seseorang terhadap pekerjaan" ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini, melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan, apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang di inginkan.[8]

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, dimana makin tinggi pemenuhan hak yang dimiliki individu maka semakin meningkat kepuasan yang mereka rasakan. Kepuasan menggambarkan perasaan seseorang atas rasa puas dan tidak puas akan suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu: (1) manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. (2) perspektif kemanfaatan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan.[9]

Salah satu lembaga keuangan syariah yang saat ini sedang berkembang adalah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Baitul Maal Wat Tamwil adalah

---

[8]Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Jakarta: PT Bumi Aksara,2012). hal 295

[9] Veithzal Rivai Zainal, et.all., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: Rajawali pers, 2015), hal. 623

lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, lembaga ini telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, ditambah lagi dalam operasionalnya, BMT dapat menjalankan berbagai jenis kegiatan usaha, baik yang berhubungan dengan keuangan berupa berbagai macam simpanan seperti simpanan pokok, simpanan wajib dan sukarela maupun non-keuangan seperti mengembangkan usaha dalam bidang sektor riil.

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) balai usaha gabungan terpadu yang isinya berintikan dengan kegiatan mengembangkan, usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil, dengan mendorong untuk menabung atau mengajukan pembiayaan untuk kegiatan ekonominya. Selain itu BMT juga bisa menerima titipan zakat, infak, sodaqoh dan sumber-sumber dana sosial yang lain serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.[10]

Salah satu lembaga keuangan syariah yang berkembang pesat adalah BMT UGT Sidogiri. BMT UGT Sidogiri merupakan lembaga yang didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri. Pesantren Sidogiri Pasuruan dari para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur. Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai

[10]Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126-127

potensial.[11] Salah satu cabang dari BMT UGT Sidogiri berada di Kabupaten Bitar tepatnya di Lodoyo dan terdiri dari 3 kantor cabang pembantu yakni di Kanigoro, Sukorejo dan Kesamben. Total keseluruhan dari karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri cabang Blitar adalah 22 karyawan, yang terdiri dari 21 karyawan tetap dan 1 karyawan magang.

Tabel 1.1

Produk-produk Simpanan dan Pembiayaan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Produk Simpanan	Produk Pembiayaan
1. Tabungan Umum Syariah	1. UGT GES (Gadai Emas Syariah)
2. Tabungan Haji	2. UGT MUB (Modal Usaha Barokah)
3. Tabungan Umroh	3. UGT MTA (Multi Guna Tanpa Agunan)
4. Tabungan Hari Raya Idul Fitri	4. UGT KBB (Kendaraan Bermotor Barokah)
5. Tabungan Pendidikan	5. UGT PBE (Pembelian Barang Elektrik)
6. Tabungan Kurban	6. UGT PKH (Pembiayaan Kafalah Haji)
7. Tabungan Tarbiyah	7. UGT MJB (Multi Jasa Barokah)
8. Tabungan Berjangka	8. UGT MGB (Multi Griya Barokah)
9. Tabungan Masa Depan	9. UGT MPB (Modal Pertanian Barokah)

Sumber: Profil BMT UGT Sidogiri

Berbagai macam produk simpanan dan pembiayaan yang ditawarkan, tidak lepas dari aktivitas sumber daya manusia dalam mengembangkan inovasi-inovasi baru. BMT UGT Sidogiri juga telah menyediakan fasilitas layanan transaksi yakni Mobile UGT. Aplikasi ini dapat diakses langsung oleh anggota via *smartphone*. Mobile UGT memudahkan anggota dalam melakukan transaksi seperti transfer, info rekening, pembayaran, pembelian dan lain sebagainya.[12]

---

[11] www.bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-6-html di akses pada hari minggu 15-10-2017 15.46

[12]www.bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-6-html diakses pada hari rabu, 25-10-2017 16.59

Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, tentu memberikan kontribusi yang cukup besar dalam perkembangan BMT UGT Sidogiri. Dari paparan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Blitar".

B. Identifikasi Masalah

Identfikasi masalah digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan variabel independent (X). Ketiga variabel ini yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y) di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar
2. Subyek penelitian ini adalah karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar
3. Peneliti hanya mengkaji terkait pengaruh pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah bermanfaat untuk memberikan arah terhadap pembahasan dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menambah wawasan pemikiran dalam pengembangan ilmu yang berkaitan dengan lembaga keuangan syariah sekaligus dapat dijadikan sebagai sumber *literature*.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dengan menerapkan kebijakan yang sesuai dan dapat mendukung kinerja karyawan agar lebih baik dan maksimal.

   b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

   Sebagai referensi kebendaharaan perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.

   c. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Sebagai bahan acuan dan wawasan terhadap objek yang diteliti serta pendorong untuk terus berkarya dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

   d. Bagi Pemangku Kebijakan

   Sebagai bahan acuan dalam membuat kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan peraturan tentang ketenagakerjaan.

F. Ruang Lingkup dan keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian dan pembatasan masalah, agar pembahasannya lebih terarah dan sesuai tujuan yang akan dicapai.

1. Ruang lingkup

   Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh variabel pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

2. Pembatasan penelitian

   Penelitian ini dibatasi pada variabel yang dijadikan bahan penelitian yakni variabel pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

G. Penegasan Istilah

a) Definisi Konseptual

Agar terhindar dari arti yang tidak diharapkan, maka perlu diuraikan terlebih dahulu tentang istilah dalam judul penelitian ini sebagai berikut :

a. Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai

dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.[13]

b. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.[14]

c. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu, antara nilai balas yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa *financial* maupun *nonfinancial.*[15]

---

[13]Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2003), hal. 175.

[14]Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 64.

[15]Novita Marlia, *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV ALAM PRIMA KOMPUTER BANDAR LAMPUNG,* (Bandar Lampung: Skripsi tidak diterbitkan, 2010), hal.41-42

d. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[16]

b) Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi empat, yaitu tiga variabel independent (X) dan satu variabel dependent (Y). Pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah variabel X sedangkan Kinerja karyawan adalah variabel Y.

a. Pelatihan kerja adalah cara yang digunakan perusahaan dalam merubah tingkah laku karyawan yang berkaitan dengan kemampuan maupun ketrampilan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

b. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan seseorang dalam menerapkan kepemimpinannya agar dapat mempengaruhi kinerja kayawan dalam sebuah perusahaan.

c. Kepuasan kerja adalah hasil yang akan didapatkan seorang karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan, meliputi pengakuan atas hasil kerja karyawan. Contoh dari kepauasan kerja adalah gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

d. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah karyawan jalankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, hasil

---

[16]Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Hal.9

kerja tersebut dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan.

H. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Skripsi 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, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian ini terdiri dari enam bab meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan berisi uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, teori yang membahas

variabel/sub variabel ketiga, teori yang membahas variabel/sub variabel keempat, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan temuan penelitian.

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang dua hal pokok yaitu : kesimpulan dan saran.

Bagian Akhir

Bagian ini terdiri dari :

Pada bagian ini terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.