

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perekonomian di Indonesia saat ini, Perbankan syariah memiliki peranan penting dalam pengelolaannya. Karena perbankan syariah adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri jasa keuangan yang dalam beraktivitasnya mengikuti prinsip-prinsip syariah dan kaidah Islam. Aktivitas perbankan syariah ialah menghimpun dana dari masyarakat lalu disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pendanaan juga pembiayaan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya keyakinan dari masyarakat kepada perbankan syariah dengan baik maka pihak pengelola dana atau perbankan akan memberikan pelayanan serta kenyamanan dengan baik juga (Mr, 2020, hlm. 1). Selain dari dunia pemasaran, salah satu hal pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan adalah pengelolaan pada sumber daya manusia (SDM). Sebab hal ini yang dapat mendukung pergerakannya kegiatan operasional bank.

Pada masa seperti ini permasalahan pada sumber daya manusia (SDM) menjadi pusat perhatian bagi perusahaan agar dapat bertahan di era globalisasi yang dituntut dapat mengiringi tingkat persaingan yang ketat. Hingga perlunya pemahaman penting keberadaan sumber daya manusia saat ini yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja agar lebih produktif dan profesional untuk tercapainya hasil yang

memuaskan. Dampak ini mendorong percepatan perubahan pada kinerja karyawan. Perencanaan kinerja yang baik selalu dikaitkan dengan strategi organisasi karena pada dasarnya sumber daya manusia yang handal adalah faktor utama terciptanya keefektivitasan kerja (Julianry dkk., 2017, hlm. 237).

Efektivitas kerja adalah konsep penting yang harus ada di dalam instansi maupun organisasi karena dapat memberikan gambaran keberhasilan yang akan dicapai tujuannya, yang menyangkut visi dan misi yang sejak awal digunakan sebagai patokan nantinya akan dilihat perbedaannya dari kinerja karyawan yang telah dilakukan (Kholisa, 2012, hlm. 57).

Pada dasarnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan sangat memberikan dampak terhadap seberapa banyak kontribusi yang mereka berikan kepada instansi maupun perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang tepat dan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang digunakan tersebut diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, dan skill), usaha yang disalurkan, dan dukungan organisasi. Tenaga kerja dan hasil pemikiran seseorang yang dilakukan, diwujudkan, dihitung jumlahnya berasal dari kinerja karyawan itu sendiri. Namun dalam beberapa banyak hal hasil pemikiran dan tenaga kerja juga ada yang tidak dapat dihitung dan dilihat seperti ide-ide pemikiran dan inovasi yang dihasilkan oleh karyawan (Naim et al., 2019). Ini dapat di dapatkan dengan pemberian oleh instansi melalui program pelatihan kerja .

Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan ataupun instansi merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar memiliki kinerja optimal. Dengan bantuan program pelatihan kerja diharapkan karyawan dapat memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan, ide- ide, ataupun nilai- nilai baru yang mereka pelajari, agar dapat diaplikasikan kedalam pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dari hasil pengembangan kinerja karyawan melalui pelatihan ini kedepannya dapat memenuhi kebutuhan perusahaan nantinya (SURYOADI & RATNAWATI, 2012, hlm. 15).

Kedisiplinan kerja juga merupakan salah satu indikator atau tolak ukur yang dapat memberikan dampak baik buruknya kinerja karyawan, sebab sangat berperan penting dalam perusahaan. Tanpa kedisiplinan kerja semua tugas yang dijalankan tidak akan menghasilkan nilai yang memuaskan seperti yang diharapkan. Hal ini mengakibatkan menurunnya pencapaian perusahaan sehingga terhambatnya program yang telah direncanakan sejak awal. Penerapan Disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk karyawan agar dapat mematuhi dan mentaati peraturan yang telah dibuat dalam rangka mencapai segala kesuksesan (Rifai, 2019, hlm. 68). Disiplin perlu diterapkan di lingkungan kerja agar menghasilkan prestasi yang baik. Ini tidak akan menjadi beban karyawan apabila telah diterapkan menjadi sebuah kebiasaan (Suryani & Zakiah, 2019, hlm. 74).

Islam mengajarkan kepada manusia untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, agar apa yang dilakukan dapat memberikan nilai

tambah pahala dan mengangkat derajat manusia. Jika melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan maka derajatnya akan mengikuti sesuai yang kita kerjakan, sebagaimana yang telah tertulis di dalam Al-Qur'an surah Al-an'am ayat 132 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (QS. Al-An'am 6:132)

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa allah akan mengangkat derajat seseorang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Maka dari itu jika kita melakukan pekerjaan dengan baik dan tanggung jawab maka segala usaha atau beban pekerjaan akan terasa ringan. Dan juga seperti halnya yang telah instansi lakukan dengan memberikan pelatihan dan menerapkan kedisiplinan kerja dapat membuat tercapainya kesuksesan sesuai sasaran.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin adalah salah satu perusahaan yang memberikan pelatihan guna memberikan pengetahuan dan ide-ide terbaru serta menerapkan kedisiplinan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Upaya ini lah yang dimaksud dapat mengembangkan sumber daya manusia (SDM) nya. Secara makro ini dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan manusia dalam hal mencapai tujuan membangun perusahaan. secara micro ini termaksud dalam hal lingkungan unit kerja, maka sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja atau karyawan yang memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Dari uraian diatas, dapat disadari betapa pentingnya efektifitas kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan, termaksud PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Menurut penulis terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin di antaranya, kurang motivasi, semangat kerja, kedisiplinan kerja, pengawasan, hubungan koordinasi antar unit bagian dan sebagainya.

Dengan memiliki karyawan tetap saat ini berjumlah 40 orang gabungan dari cabang yang ada di Banjarbaru dan tenaga *outsourcing* (Tenaga Ahli daya) berjumlah 27 orang, Efektivitas kerja yang diharapkan seharusnya bisa tercapai tetapi terkendala masalah pelaksanaan program pelatihan yang memberikan ide-ide kreatifitas kerja akibat masa pandemi covid-19 yang mengharuskan aktif secara mandiri. Sedangkan untuk kedisiplinan cukup tetap terjaga dengan adanya pengawasan dari perusahaan langsung.

Dengan mengetahui bagaimana efektivitas penerapan pelatihan dan kedisiplinan kerja yang diterapkan oleh PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya, maka berdasarkan penjelasan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Efektivitas Penerapan Pelatihan dan Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan**

Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut ini :

- a. Bagaimana Efektivitas Penerapan pelatihan dan kedisiplinan kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin ?
- b. Bagaimana Penerapan Pelatihan dan Kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas adapun tujuan yang ingin di capai peneliti dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk Mengetahui Efektivitas penerapan pelatihan dan kedisiplinan kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin .
- b. Untuk Mengetahui penerapan pelatihan dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin .

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan keilmuan dalam fakultas ekonomi dan bisnis islam. Khususnya pada jurusan Perbankan syariah tentang bagaimana Efektivitas pelatihan dan kedisiplinan kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Untuk mencoba menafsirkan Efektivitas penerapan pelatihan dan kedisiplinan kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran dan masukan yang berarti khususnya bagi para lembaga keuangan Bank.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi Referensi untuk para praktisi Dosen perbankan syariah dan akademisi pada studi perbankan syariah dan lembaga keuangan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami pengertian dari judul penelitian ini, maka peneliti rasa perlu memberikan ruang lingkup

batasan-batasan istilah dalam definisi operasional agar tidak menyalahkan arti hingga menjadi lebih terarah. Adapun istilah yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Efektivitas

Menurut KBBI, istilah "efektif" mempunyai pengertian sebagai berikut: a) ada akibat (ada akibat, pengaruh, atau kesan); b) efektif atau manjur; dan c) dapat menghasilkan hasil (usaha, tindakan). Efektivitas, secara umum, mengacu pada tingkat pencapaian suatu keberhasilan. Efektivitas yang dibahas dalam penelitian ini mengacu pada pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin sehingga dapat menilai target yang telah dicapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

2) Pelatihan

Terdapat beberapa pengertian mengenai Pelatihan yang dipaparkan oleh para ahli dengan rumusan yang beragam, namun pada hakikatnya memiliki persamaan. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau memperbaiki sikap karyawan sesuai kebutuhan instansi atau perusahaan. Pelatihan bisa disebut juga sebagai pendidikan jangka pendek yang biasanya menekankan pada teknik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan saat melaksanakan pekerjaan. Pelatihan yang dibahas dalam penelitian ini merupakan upaya yang dilakukan dari PT Bank Tabungan Negara

(Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin kepada karyawannya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya melalui program yang diterapkan sehingga meningkatnya produktivitas perusahaan.

3) Kedisiplinan

Sikap seseorang atau sekelompok orang untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin. Dikaitkan dengan pekerjaan, Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap aturan organisasi atau instansi. Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah program yang dilakukan oleh PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin kepada pegawainya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, teratur dan terarahkan seperti yang telah direncanakan.

4) Kinerja Karyawan

KBBI mendefinisikan kinerja sebagai cara, perilaku dan kemampuan kerja seseorang. Ketika sebuah perusahaan mencoba untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam upaya pencapaian ini. Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan yang dibahas dalam penelitian

ini yaitu hasil atau pencapaian yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja di Perbankan Syariah ini.

5) Perbankan Syariah

Perbankan syariah merupakan bank yang berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah islam yaitu selalu sesuai dengan aturan- aturan yang ada pada syariah islam khususnya yang berkaitan dengan tata cara bermuamalat secara islam. Bank syariah yang dilakukan pada penelitian ini ialah pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang Syariah yang berada pada Jl. Ahmad Yani KM 5,5 No.456, Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan selatan 70236

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Pelatihan dan Kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai bank syariah diantaranya :

- 1) Abyan Perdana Putra (2016). Judul : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi)*. Metode : Jenis penelitian ini merupakan tipe penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pemimpin yang selalu optimis dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan, pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui karyawan yang selalu berusaha datang ke kantor lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dan para karyawan setelah melakukan pekerjaan pada hari tersebut akan membuat laporan harian, dan variabel pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui isi materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja para karyawannya.

- 2) Uswatun Nur Hasanah (2019). Judul : *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus)*. Metode : Penelitian ini menggunakan Jenis Kuantitatif bersifat Asosiatif. Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena BPRS mampu memberikan pelatihan-pelatihan terhadap karyawannya agar mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap/perilaku karyawan kearah yang produktif, Sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kebijakan yang diberikan BPRS dalam membentuk karyawan yang tidak hanya taat dalam peraturan bank tetapi juga memiliki tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.
- 3) Erlita Intan Azhari (2021). Judul : *Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Bengkulu S Parman 2*. Metode : Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif deskriptif. Dari kesimpulan penelitian ini

terdapat bahwa metode yang digunakan pada PT. Banka Syariah Indonesia Tbk KC Bengkulu S Parman 2 yaitu dengan memberikan pelatihan dengan metode On the job Training atau pelatihan yang langsung diberikan ditempat kerja, dengan metode ruang kelas, serta metode E-Learning. Adapun metode yang diberikan dalam pengembangan yaitu melalui pengembangan secara formal, maupun metode pemberdayaan. Sedangkan manfaat dari pelatihan dan pengembangan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kc Bengkulu S. Parman 2 yaitu : Meningkatkan Kemampuan Organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, mengurangi frekuensi biaya kecelakaan kerja, membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan dan meningkatkan jenjang karier karyawan.

Dari ketiga penelitian yang telah di telaah di atas pada dasarnya memiliki kesamaan yang signifikan yaitu 2 penelitian yang dilakukan terkait dengan pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perbankan syariah. 1 penelitian tentang pelatihan dan pengembangan terhadap meningkatkan kinerja karyawan yang mana pada variabel pengembangan tidak sama pada penelitian ini namun memiliki kesamaan pada metode penelitian yaitu kualitatif . Walaupun begitu banyaknya persamaan variabel dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, lokasi penelitian di perbankan syariah dan memfokuskan subjek penelitian kepada

pegawai dan pimpinan yang menghendaki kegiatan maupun melakukan penilaian atas kinerja karyawan selama bekerja. Namun ada perbedaan dari dua penelitian di atas yaitu fokus terhadap pengaruh yang diberikan Perbankan syariah tersebut terhadap kinerja karyawannya sedangkan peneliti fokus terhadap efektivitas penerapan yang diberikan bank tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan bank. Dan juga adanya perbedaan metode penelitian yang dilakukan peneliti di atas dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam hal penulisan, penulisan mengacu kepada buku “Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin” Tahun 2020.

Bahasan- Bahasan dalam Skripsi Ini terbagi dalam 5 bab, dan dari setiap bab tersebut terdiri dari sub bab dengan penjelasan sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan, Bab ini berisikan uraian latar belakang masalah dalam memberikan alasan mengangkat permasalahan yang akan diteliti. Lalu akan dirumuskan dalam bentuk pokok masalah, lalu disusun menjadi tujuan masalah yang ingin dicapai sehingga dapat mengetahui kegunaan penelitian baik untuk perusahaan maupun akademik, lalu definisi operasional digunakan sebagai pembatasan istilah- istilah dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti, kemudian penelitian terdahulu disajikan sebagai informasi adanya penulisan atau permasalahan dalam penelitian yang dilakukan terdahulu yang memiliki aspek dalam persamaan

maupun perbedaan dari penelitian sekarang dan sistematika pembahasan adalah susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II merupakan Landasan Teori, Pada bab ini, akan membahas tentang kerangka teori yang bersifat umum untuk menganalisis data yang diperoleh yang berisikan pengertian efektivitas, manfaat efektivitas kerja, faktor-faktor efektivitas kerja, indikator efektivitas kerja dan pengukuran efektivitas kerja. Lalu pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, indikator-indikator pelatihan, dan metode pelatihan. Kemudian ada pengertian kedisiplinan, faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, bentuk-bentuk kedisiplinan kerja, indikator-indikator kedisiplinan kerja. Lalu ada pengertian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, faktor-faktor penilaian kinerja, dan indikator kinerja karyawan. dan terakhir pengertian bank, pengertian perbankan syariah serta tujuan dan fungsi perbankan syariah.

Bab III merupakan Metode Penelitian, Bab ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian alamat dan tempat dimana peneliti melakukan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Laporan Penelitian dan Analisis Data, Dalam bab ini, penulis akan melaporkan hasil penelitian yang di dapatkan mealui wawancara lalu akan dilakukan analisis data.

Bab V Penutup, Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran yang memuat beberapa implikasi yang diberikan oleh penulis untuk diajukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.