

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perbankan Syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan bunga. Bank Syariah hadir di Indonesia merupakan wujud dari permintaan pasar yang membutuhkan lembaga keuangan dengan sistem perbankan yang halal dan memenuhi prinsip Syariah. Prinsip Syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan/atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lain yang dinyatakan sesuai syariah, antara lain berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musharokah*), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mangkunegara berpendapat bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor

internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan adanya Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir. Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, bertanggung jawab serta memiliki kinerja yang lebih baik. Sedangkan Pengembangan Karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya.

Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan

dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Salah satu Bank konvensional di Bandar Lampung, Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung ini berlokasi di Jl. Diponegoro No.11 C, Enggal, Engal, Kota Bandar Lampung, Lampung 35213. Menurut hasil wawancara terdapat 80 karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Bandar Lampung dengan rata-rata usia 25-40 Tahun yang menduduki jabatan yang berbeda-beda. Bank Syariah Mandiri merupakan Bank yang memiliki catatan kinerja positif di tengah-tengah masa pandemi seperti sekarang ini.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu

memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung, kinerja yang terjadi adalah menurunnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan seperti ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal contohnya pada bagian *teller* dimana masih ada *complain* dari nasabah tentang pelayanan yang lambat, rendahnya produktivitas perusahaan inovasi yang terhambat sehingga semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung di masa depan, sehingga tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pelatihan dan pendidikan, pengembangan karir, motivasi, masa kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk.

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung, permasalahan pelatihan yang terjadi adalah karyawan tidak menerima atau mendapatkan evaluasi setelah dilakukannya pelatihan kerja, sehingga membuat karyawan tidak bersemangat mengikuti pelatihan selanjutnya dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Selain pelatihan kerja, pengembangan karir juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan.

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan

dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Siagian (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan- perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung, permasalahan yang terjadi pada pengembangan karir yaitu tidak adanya kesempatan pengangkatan karyawan dan kurangnya perhatian dalam memberikan kesempatan terhadap karyawan yang sudah memberikan kinerja yang maksimal agar mengikuti ujian untuk naik ke tahap berikutnya yang lebih jelas jenjang karirnya. Dan hal ini mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya pelatihan dan pengembangan karir dalam kinerja karyawan, dimana perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan bila karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu di perusahaannya mempunyai kemampuan dan keahlian yang baik demi mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung”**

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung ?

2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung ?
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersamaan / simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian adalah karyawan tetap pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung, Bandar Lampung, Lampung.

#### **2. Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung.

#### **3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung, Bandar Lampung, Lampung

#### **4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober hingga Februari 2020.

#### **5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir

terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan, antara lain :

### **1. Bagi Perusahaan Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung.**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank Syariah Mandiri Area Lampung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

### **2. Bagi Institusi**

Dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Area Bandar Lampung.

### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan

## **1.6 Sistematika Penulisan**



Penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dalam penelitian dan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV : HASIL Dan PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori-teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

### **BAB V : SIMPULAN Dan SARAN**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pihak pembaca pada umumnya.

