

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, mengingat karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan.¹ Untuk mengetahui tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan, perusahaan dapat melaksanakan sistem penilaian kinerja pada setiap karyawannya. Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.²

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut seiring dengan perkembangan perusahaan, perusahaan pasti akan menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan SDM, beberapa diantaranya adalah menurunnya kualitas kerja, perubahan kebijakan, dan masuknya teknologi baru dan lain sebagainya³ sehingga diperlukannya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai peningkatan dan perbaikan SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui

¹ Amelia C. Dusauw, dkk. "Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado", *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.5 September 2016

² Tandaju Christian Daniel, dkk. "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk Manado", *Jurnal EMBA* Vol.7 No.3 Juli 2019

³ Okky Sandy Pranata, dkk. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan tetap di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi *Mobile Marketing Syariah*)", *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 61 No. 03 Agustus 2018

penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 atau pekerjaan.⁵

Adapun untuk meningkatkan kegiatan suatu perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi dalam suatu bidang pekerjaan. Perusahaan dituntut untuk dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.⁶

Di samping itu, program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya,⁷ sehingga perusahaan hendaknya menyadari kebutuhan dari setiap karyawannya, dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap karyawan yang telah

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016) hlm.9

⁵ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.110

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rakawali Pers, 2013), hlm.324

⁷ Robiatul Amina dan Wadhan, "Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang", *Jurnal Iqtishadia* Vol.3 No.1 Juni 2016

memberikan waktu dan tenaganya pada perusahaan. Kompensasi tersebut bisa berupa tunjangan.

Tunjangan adalah kompensasi finansial atau nonfinansial yang diterima karyawan secara tidak langsung untuk keberlanjutan pekerjaan mereka pada perusahaan tempat mereka bekerja. Tunjangan merupakan daya tarik perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.⁸

Dari beberapa definisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan kontribusi karyawan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pelatihan, kompetensi dan tunjangan. Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, sedangkan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, hal ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Dan program tunjangan diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam perusahaan, baik perbankan maupun nonperbankan.

Perbankan adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya.⁹ Sejarah perkembangan perbankan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh dari negara yang menjajah yaitu Belanda. Oleh Belanda, bank digunakan sebagai alat untuk memperlancar transaksi

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.294

⁹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.12

perdagangan.¹⁰ Perbankan terdiri dari dua jenis yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari kebutuhan masyarakat yang menghendaki suatu sistem perbankan yang mampu menyediakan jasa keuangan yang sehat juga memenuhi prinsip-prinsip syariah.¹¹ Perbankan syariah sebagai salah satu sistem perbankan nasional memerlukan berbagai sarana pendukung agar dapat memberikan kontribusi yang maksimum bagi pengembangan ekonomi nasional. Bank syariah sebagai lembaga keuangan secara umum terbagi menjadi dua macam yaitu Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).¹²

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu perpanjangan tangan dari lembaga keuangan syariah yang memiliki *core* kegiatan usaha pada pendanaan dan pembiayaan kepada sektor-sektor riil untuk mengangkat perekonomian masyarakat. Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2008 Pasal 1 tentang ketentuan umum menyebutkan bahwa pengertian BPRS adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.¹³

Kinerja BPRS masih menunjukkan pertumbuhan yang positif meskipun mengalami perlambatan apabila dibandingkan dengan tahun

¹⁰ *Ibid.*, hlm.19

¹¹ Burhanuddin, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm.30

¹² *Ibid.*, hlm.44-45

¹³ Achmad Rifa'i, "Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam Mengimplementasikan Keuangan Inklusif melalui Pembiayaan UMKM", *Jurnal Human Falah* Vol.4 No.2 Juli-Desember 2017

sebelumnya.¹⁴ Di samping pertumbuhan kinerja BPRS yang positif tersebut, jumlah BPRS mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga akhir tahun 2020. Pada tahun 2018, BPRS di Indonesia berjumlah 167 BPRS, namun pada bulan September 2019 jumlah BPRS mengalami penurunan menjadi 165 BPRS, dan pada tahun 2020 jumlah BPRS mengalami penurunan kembali menjadi 163 BPRS yang tersebar di seluruh Indonesia. Provinsi yang memiliki jumlah BPRS terbanyak adalah Jawa Timur dengan jumlah 27 BPRS.¹⁵

BPRS yang ada di Jawa Timur salah satunya adalah PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang atau yang lebih dikenal dengan BPRS BAS Sampang. BPRS BAS Sampang berdiri pada tanggal 02 Januari 2013, dan tergolong baru jika dibandingkan dengan BPRS-BPRS lainnya yang ada di Madura. BPRS BAS Sampang yang tergolong baru harus mampu mengembangkan kinerja usahanya sehingga mampu bersaing dan dapat menekan angka penurunan BPRS di Indonesia. Upaya mengembangkan usaha BPRS BAS Sampang dapat diwujudkan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, kompetensi dan tunjangan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan, kompetensi dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang dipilih yaitu

¹⁴ Otoritas Jasa Keuangan, *Laporan Perkembangan Keuangan Syariah di Indonesia*, diakses dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia/Default.aspx> pada tanggal 2 November 2020 pukul 13.00 WIB

¹⁵ Otoritas Jasa Keuangan, *Statistik Perbankan Syariah*, diakses dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Default.aspx> pada tanggal 2 November 2020 pukul 13.15 WIB

PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera (BAS) Sampang yang terletak di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 69, Kelurahan Gunung Sekar, Kecamatan Sampang, Kabupaten Sampang.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang?
3. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang?
4. Apakah pelatihan, kompetensi dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang
3. Mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang
4. Mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang keberadaannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam penelitian adalah sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, serta untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹⁶ Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan memiliki peran penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia.
2. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.
3. Tunjangan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoretis dianggap paling mungkin dan yang paling tinggi tingkat kebenarannya.¹⁷

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang
2. H_2 : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

¹⁶ Tim Penyusunan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), hlm.10

¹⁷ *Ibid.*, hlm.11

3. H_3 : Tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang
4. H_4 : Pelatihan, Kompetensi, dan Tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menjadi salah satu langkah dalam mengembangkan, menerapkan, dan melatih berpikir secara ilmiah sehingga dapat memperluas wawasan ilmu pengetahuan terutama mengenai topik yang menjadi bahasan penelitian serta sebagai media untuk menyelesaikan tugas akhir.

2. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan bacaan, tambahan informasi dan wawasan bagi mahasiswa perbankan syariah, dapat menjadi bahan dan acuan dalam penelitian selanjutnya, serta memperkaya khazanah perpustakaan IAIN Madura.

3. Bagi Pihak BPRS

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau evaluasi bagi pihak BPRS terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, kompetensi dan tunjangan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup variabel yang diteliti adalah variabel Pelatihan (X_1), Kompetensi (X_2), Tunjangan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Agar

variabel di atas memiliki batasan terhadap materi yang akan diteliti, maka indikator-indikator dari variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Indikator Pelatihan (X_1)¹⁸
 - a. Materi Pelatihan
 - b. Metode Pelatihan
 - c. Pelatih
 - d. Peserta Pelatihan
 - e. Fasilitas Pelatihan
2. Indikator Kompetensi (X_2)¹⁹
 - a. Motif
 - b. Sifat
 - c. Konsep Diri
 - d. Pengetahuan
 - e. Keterampilan
3. Indikator Tunjangan (X_3)²⁰
 - a. Tunjangan Tunai
 - b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan
 - c. Tunjangan Keluarga
4. Indikator Kinerja (Y)²¹
 - a) Kualitas
 - b) Produktifitas

¹⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm.173

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.325

²⁰ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), hlm.122-129

²¹ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hlm.55

- c) Ketepatan Waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian

H. Definisi Istilah

1. Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan.²²
2. Kompetensi merupakan kemampuan yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja.²³
3. Tunjangan merupakan pendapatan karyawan di luar gaji atau upah tetap.²⁴
4. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.²⁵

²² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), hlm. 114

²³ Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr.Moestopo Beragama, 2009), hlm.25

²⁴ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.99

²⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.5