

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### *A. Latar Belakang Masalah*

Perkembangan di dunia bisnis telah menyebabkan persaingan antara perusahaan yang kompetitif. Sehingga perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.<sup>1</sup>

Bank Islam adalah institusi keuangan yang dibangun untuk memperkenalkan ekonomi islam. Ekonomi islam adalah pasar ekonomi yang dipimpin berdasarkan nilai moral. Islam secara esensi berbeda dari kapitalisme, sosialisme, dan komunisme. Islam memberikan aturan yang terinci untuk jalannya ekonomi secara seimbang dan adil. Mengacu ke Al- quran, segala sesuatu adalah milik AllahYang Maha Besar. Manusia hanyalah yang dipercayakan dan memberi pertanggungjawab kepada dia, berdasarkan hukum yang tertera dalam islam. Seperti, kegiatan ekonomi berdasarkan prinsip kerja sama dan pertanggungjawaban yang diatur secara etika, dan tujuannya adalah untuk

---

<sup>1</sup> Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://jelaskan+keterkaitan+pelatihan+dan+kinerja+karyawan&oq=jelaskan+keterkaitan+pelatiha n+dan+kinerja+karyawan&aqs.69> diakses pada tanggal 6 juni 2022

membangun masyarakat yang dimana setiap orang berperilaku bertanggungjawab dan jujur. Bank Islam adalah berdasarkan prinsip islam dan tidak mengizinkan pembayaran dan penerimaan bunga tetapi pembagian keuntungan. bank islam punya tujuan yang sama persis dengan Bank Konvensional kecuali bank islam dijalankan dalam hukum islam. Karakteristik Bank Islam yang terkenal adalah keadilan dan kesamaan melalui pembagian keuntungan dan kerugian dan melarang bunga.<sup>2</sup>

Prinsip untuk Bank Islam yang. **Pertama** : Melarang bunga, bunga secara keras dilarang oleh islam dan dipahami sebagai *haram* (tidak diijinkan). Islam melarang kaum muslim untuk menerima atau memberi bunga. Islam hanya mengizinkan satu jenis pinjaman dan itu adalah *Qardhul Hasan* (pinjaman yang murah hati) dimana peminjam tidak dikenakan bunga atau tambahan jumlah dari uang yang dipinjam.

**Kedua** : Pembagian yang seimbang, bank menyediakan untuk modal dengan wirausaha berbagi risiko bisnis dan dalam pembagian keuntungan. Islam mendorong orang muslim untuk menamkan uang mereka dan menjadi patner dengan tujuan berbagi keuntungan dan risiko dalam bisnis meskipun posisinya sebagai kreditur. Dalam Islam, pembiayaan berdasarkan pada iman dimana pemberi pinjaman dan peminjam harus berbagi risiko secara seimbang.

**Ketiga** : Uang sebagai modal potensial, dalam islam lamuang hanya sebagai alat pertukaran tidak ada nilai dalam dirinya sendiri. Islam menyakini waktu nilai

---

<sup>2</sup> Ibid, 71

uang, tetapi ketika hal itu diperlakukan sebagai modal, bukan ketika itu sebagai modal.

**Keempat:** Melarang *Gharar*, sistem keuangan Islam melarang penimbunan dan melarang transaksi yang memiliki karakteristik *Gharar* (ketidakpastian yang tinggi) dan *masysir* (judi). Dalam hukum bisnis, *gharar* berarti bank terlibat dalam bisnis yang dimana bank tidak memiliki yariopengetahuan yang cukup atau pada transaksi yang sangat beresiko.

**Kelima:** Kontrak yang suci, Bank Islam memegang tanggung jawab kontrak dan berkewajiban untuk memberikan informasi yang utuh. Pihak yang disebut dalam kontrak harus memiliki pengetahuan yang baik tentang produk yang dimaksud untuk dipertukarkan sebagai hasil dari transaksi mereka. Dan terakhir Kegiatan Syariah yang disetujui, bank Islam mengambil dalam aktivitas bisnis yang tidak melanggar hukum syariah.<sup>3</sup>

Berkembangnya bank-bank syariah di Negara-negara Islam sangat berpengaruh di Indonesia bank syariah adalah bank umum, sebagaimana dimaksud dalam UU No.7 Tahun 1992 tentang perbankan yang saat ini telah diubah dengan UU No.10 Tahun 1998 yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah.<sup>4</sup> Bank Muamalat Indonesia (BMI) memulai perjalanan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau

---

<sup>3</sup> Veithzal Rifaidan Arviyan, *Islamic Banking Sistem Bank Islam Bukan Hanya Solusi Menghadapi Krisis Namun Solusi Dlam Menghadapi Berbagai Persoalan Perbankan & Ekonomi Global* (Cet I; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 34-36.

<sup>4</sup> Muh. Ridwan Basalamah, *Perbankan Syariah* (Cet I; Malang:Empat dua,2018), 1.

24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian bank muamalat digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia dan resmi beroperasi pada 1 Mei 1992.

Pertumbuhan Bank Syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak dapat lepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa meningkatkan pelatihan dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati

---

<sup>5</sup> Amaliyah, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cab Ahmad Yani Bekasi", <http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/5327/1/>. Di akses tanggal 29 Desember 2021

pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.<sup>6</sup>

Manajemen kinerja memerlukan masukan dalam bentuk tersedianya kapabilitas sumber daya manusianya di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dalam pelatihan. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya, sementara itu, pelatihan diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Dalam QS.At-Taubah (9) : 105 Allah Berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, makan Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Sindi Larasati “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”. Skripsi (Cet I; Bandung: Universitas Telkom Bandung, 2014), <https://media.neliti.com/media/publication/111154-ID-pengaruh-motivasi-kerja>. Di akses tanggal 29 Desember 2021

<sup>7</sup> Zubdatut Tafsir Min Fathil Qadir / Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar, mudarris tafsir Universitas Islam Madinah

Berdasarkan Ayat di atas juga berisikan peringatan keras atas perbuatan orang-orang yang menyalahi perintah agama. Segala yang diperbuat akan dimintai pertanggung jawaban kelak di Hari Kiamat. Maka, semua aib dan perbuatan buruk serta kejahatan lainnya akan terlihat.<sup>8</sup>

Industri perbankan syariah merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani dengan baik. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak hanya pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan tetapi juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun oleh karenanya, pemberian kompensasi sangat penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kerja para

---

<sup>8</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *AL-Quran dan Terjemahannya* (Cet II; Bandung. PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), 203

karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan staf bagian umum pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu. salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja karyawan karena banyaknya keluhan atau klaim yang datang dari nasabah. Keluhan tersebut antara lain nasabah harus menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank.

Dari uraian latar belakang masalah bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan KC BSI Gaja Mada Kota Palu dikarenakan perubahan pengelolaan sumber daya manusia yang mengakibatkan karyawan mengalami kendala karena belum mampu beradaptasi sehingga membutuhkan cukup waktu untuk beradaptasi. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pelatihan dan kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan KC BSI Gaja Mada Kota Palu.

Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu, dan penulis ini memberikan informasi bahwa melalui faktor pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu.<sup>9</sup>

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan

---

<sup>9</sup> Asraf, Selaku Bagian Umum KC BSI Gaja Mada Kota Palu.

Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu”.

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu?

### ***C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KC BSI Gaja Mada Kota Palu.
  - b. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu.
  - c. Untuk mengetahui pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalm perspektif syariat Islam pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu.

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan mengenai pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KC BSI Gaja Mada Kota Palu.
- b. Diharapkan penelitian ini menjadi acuan bagi peneliti yang lebih lanjut yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Diharapkan dapat menambah wawasan, meningkatkan dan memperdalam pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KC BSI Gaja Mada Kota Palu.

### ***D. Garis-Garis Besar Isi***

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca tentang pembahasan skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi skripsi ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal yang diungkapkan didalam materi pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini penulis akan menguraikan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah dan garis-garis besar isi.

Bab II Kajian Pustaka, dalam bab ini peneliti menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, didalam bab ini peneliti menguraikan tentang pendekatan dan desai penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah hasil dan pembahasan yang akan membahas tentang profil objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

Bab V adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.