

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KEDIRI PARE**

LAWU

SKRIPSI



Oleh:

Indah Trisna Nurhayati

NIM 402200035

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2024

P O N O R O G O

ABSTRAK

Nurhayati, Indah Trisna, 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu. *Skripsi*. 2024 Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dwi Setya Nugrahini M.Pd.

Kata Kunci: MPP, Motivasi, Soft Kompetensi dan Hard Kompetensi

Permasalahan di lapangan yaitu karyawan belum mematuhi tata tertib yang berlaku, diantaranya banyak karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tidak sesuai atau tidak tepat waktu dan masih banyak karyawan yang sering terlambat, hal seperti itu dapat memicu dan menghambat pekerjaan lainnya sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang tidak maksimal, hal tersebut dapat menghambat efektivitas pekerjaan yang akan dikerjakan. Sehingga berakibat pada semangat kinerja karyawan itu sendiri, selain itu juga berakibat pada pola pelatihan, rotasi pekerjaan serta pelatihan jabatan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis manajemen sumber daya manusia, faktor penghambat dan pendukung serta dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu. Dalam hal ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yang dipilih peneliti bersifat deduktif. Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk jenis triangulasi, dengan menggali kebenaran informasi melalui memperbanyak sumber wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah dikatakan baik namun masih kurang untuk mematuhi tata tertib yang ada di kantor sehingga berakibat pada kurang keefektifitasan dan efisiensi dalam mengerjakan tugasnya. pengorganisasian, dorongan, dan pengawasan. Faktor pendukung kinerja karyawan terdiri dari pemberian motivasi, manajemen yang efektif, dan penghargaan serta pengakuan. Selain itu, dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor yang menghambat kinerja karyawan yakni perbedaan karakter, dan penyalahgunaan jaringan yang tidak stabil. Dengan dampak dari adanya sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat mendorong pelatihan jabatan dalam mengembangkan sumber daya manusia serta pola pelatihan pekerjaan lebih baik, adanya soft kompetensi pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu setiap karyawannya sudah memiliki kemampuan menghadapi masalah yang berkaitan dengan nasabah, sedangkan hard kompetensi ialah kemampuan dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan baik.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Terakreditasi "B" Berdasarkan SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Jl. Pramuka No. 156 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893 Ponorogo
Website: www.iainponorogo.ac.id, email: febi@iainponorogo.ac.id

FORM D

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Indah Trisna Nurhayati	402200035	Perbankan Syariah	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BSI Kediri Pare Lawu


Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Mengesahkan,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Husna Nijmatu Ulya, M.E.Sy.
NIP. 198608082019032023

Ponorogo, 15 Maret 2024

Pembimbing


Dwi Setya Nugrahini, M.Pd
NIP. 2030048902

PONOROGO



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu
Nama : Indah Trisna Nurhayati
NIM : 402200035
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *ujian skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

Dewan penguji:

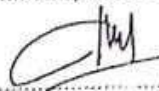
Ketua Sidang
Ridho Rokamah, S.Ag., MSI
NIP 197412111999032002

Penguji I
Faruq Ahmad Futaqi, SE., M.E.
NIP 198311262019031006

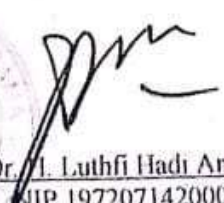
Penguji II
Dwi Setya Nugrahini, M.Pd.
NIDN 2030048902

()

()

()

Ponorogo, 22 April 2024
Mengesahkan
Dekan FEBI IAIN Ponorogo


Prof. Dr. I. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanggungjawab dibawah ini:

Nama : Indah Trisna Nurhayati

NIM : 402200035

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonmi dan Bisnis Islam

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja

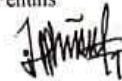
Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing, selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iain.ponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan ini tersebut sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 14 Mei 2024

Penulis



Indah Trisna Nurhayati

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Indah Trisna Nurhayati

NIM : 402200035

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan Di BSI Kediri Pare Lawu"

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 15 Maret 2024

Pembuat Pernyataan,



Indah Trisna Nurhayati

NIM 402200035

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Studi Penelitian Terdahulu	10
F. Metode Penelitian.....	20
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	20
2. Kehadiran Peneliti	21
3. Lokasi Penelitian	21
4. Data dan Sumber Data.....	22

5. Teknik Pengumpulan Data	24
6. Teknik Pengolahan Data	25
7. Analisis Data	26
8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	26
G. Sistematika Pembahasan	27
BAB II KAJIAN TEORI.....	29
A. Manusia Manajemen Sumber Daya.....	29
B. Kinerja Karyawan.....	44
BAB III DATA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM	
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BSI KEDIRI	
PARE LAWU.....	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	54
B. DATA	57
1. Data Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja	
Karyawan BSI Kediri Pare Lawu	57
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia	
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BSI KCP Kediri Pare Lawu...	65
3. Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan	
Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu ..	68

BAB IV ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BSI KEDIRI PARE LAWU.....	71
A. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu	71
B. Analisis Faktor Pendukung dan Faktor Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BSI Kediri Pare Lawu	74
C. Analisis Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BSI Kediri Pare Lawu	76
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah pertama di Indonesia didirikan pada tahun 1992, hingga kini perkembangan bank syariah di Indonesia semakin mengembirakan. Saat ini Indonesia adalah negara dengan bank syariah terbanyak di dunia, bahkan menjadi satu-satunya negara yang memiliki banyak perusahaan bank syariah. Dari tahun 1992 sampai tahun 1998, bank syariah di Indonesia hanya ada satu yaitu Bank Muamalat. Kemudian pada tahun-tahun berikutnya perbankan syariah mengalami perkembangan yang pesat, dilihat dari jumlah Bank Umum Syariah di Indonesia yang awalnya hanya Bank Muamalat kini menjadi 14 Bank Umum Syariah salah satunya BRI Syariah.¹ Pada tahun 2019, BRI Syariah yang telah mencapai usia ke-11 tahun tidak pernah henti melakukan evaluasi diri demi kemajuan dan perkembangan untuk seluruh masyarakat Indonesia. Pertumbuhan yang berkelanjutan senantiasa menjadi harapan BRI Syariah dalam beraktivitas dan menapaki bisnis ke depan. BRI Syariah selalu berupaya menghadirkan produk dan layanan baru yang dapat menggugah nasabah akan solusi keuangan yang amanah.

Perbankan syariah, jelas memiliki arti penting bagi pembangunan ekonomi berwawasan syariah terutama dalam memberikan solusi bagi

¹Lody Reza, “*Pengembangan Kualitas SDM pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah: Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan Karimah Bekasi,*” *Maslahah*, 2 (2018), 58.

pemberdayaan usaha kecil dan menengah serta menjadi inti kekuatan ekonomi yang berbasis kerakyatan dan sekaligus menjadi penyangga utama sistem perekonomian nasional. Hal ini menunjukkan peranan bank syariah sangat berarti bagi masyarakat. Bank syariah tidak hanya berfungsi dalam penyaluran modal tetapi juga berfungsi untuk menangani kegiatan sosial.² Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia. Upaya untuk meningkatkan kualitas pengembangan sumber daya manusia terutama di lingkungan lembaga perekonomian dan lembaga keuangan Syariah secara lebih baik, terarah dan terencana, sehingga lembaga dapat bersaing.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat diperlukan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia³. Timbulnya berbagai teori motivasi pada tahun 1940 sebagai manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur kemajuan suatu perusahaan merupakan bukti bahwa perlunya perhatian dalam suatu organisasi sehingga memerlukan hirarki, untuk menunjang prestasi dalam berkarya.⁴ Hal tersebut tentunya mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menunjang sebuah kinerja karyawan agar lebih

²Aam Slamet Rusydiana, "Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6 (2018), 238

³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 98.

⁴Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 73.

berkualitas. Namun realita yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya manusia yang selama ini bekerja di institusi syariah tidak memiliki pengalaman akademis dalam *Islamic banking*. Tentu kondisi ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Mangkunegara menjelaskan “kinerja karyawan merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* “(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa indikator kinerja karyawan dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan.⁵

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Mengembangkan sumber daya manusia bertujuan agar kinerja karyawan

⁵Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 229.

yang berkualitas yang memiliki etos kerja dan kejujuran yang tinggi, yang akhirnya akan berefek pada keberkahan dan kemajuan suatu perusahaan.

Manajemen adalah suatu proses yang nyata, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya⁶.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.⁷ Terdapat empat fungsi manajemen diantaranya, perencanaan (*planning*), organisasi (*organizing*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).⁸

Berdasarkan wawancara dari Avinda mengatakan bahwa sumber daya manusia itu sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan agar masuk kantor tepat waktu, tetapi karyawan masih banyak yang terlambat sampai saat ini, keterlambatan itu sangat

⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Alfabeta, 2018), 18.

⁷Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 175.

mengganggu efektivitas kinerja karyawan tersebut sehingga kualitas pekerja bisa menurun disebabkan oleh keterlambatan tersebut⁹.

Menurut Vivin mengatakan bahwa kinerjanya masih rendah, karena untuk mencapai target tahunan saja belum bisa, selain itu juga masih banyak karyawan yang tidak tertib atau sering terlambat serta masih banyak Karyawan yang bertele-tele dalam mengerjakan pekerjaannya biasanya satu hari bisa menyelesaikan 2-3 pekerjaan seperti kelengkapan administrasi, kelengkapan operasional dan merancang kerangka anggaran dana, namun saat ini karena banyak terlambat tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.¹⁰

Menurut Peppy mengatakan bahwa sumber daya manusia saat ini sangat diperlukan karyawan seperti beliau karena untuk memahami berbagai produk itu membutuhkan pelatihan khusus dan memerlukan waktu yang tidak sedikit. Selain itu masih banyak karyawan yang sering terlambat hal tersebut dapat memberikan contoh buruk terhadap karyawan yang lain, selain itu jika sampai ada nasabah yang melihatnya bisa membuat merusak reputasi BSI.¹¹

Menurut Ade Didim mengatakan bahwa sumber daya manusia saat ini mayoritas sangat penting karena agar pekerjaan tetap efektif dan efisien, namun saat ini yang terjadi di Bank masih banyak karyawan yang terlambat, hal tersebut memicu penghambatan pekerjaan yang akan

⁹Avinda, *Wawancara*, 11 Oktober 2023

¹⁰Vivin, *Wawancara*, 11 Oktober 2023

¹¹Peppy, *Wawancara*, 12 Oktober 2023

dikerjakan. Maka perlu pelatihan-pelatihan khusus agar semua karyawan tetap kondusif.¹²

Dari pemaparan diatas ada beberapa penelitian sebelumnya yang sudah melakukan untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muzhid Zuhri (2021), Tiwi Hartini (2020) dan Anggun Melinda (2022) yang mengungkapkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dan dengan adanya penerapan manajemen yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusiannya.

Berdasarkan penjabaran diatas diketahui bahwa kualitas kinerja dari pegawai Bank Syariah Indonesia Kediri Pare lawu kurang efektif dan efisien. Berdasarkan teori POAC (*planning, Organizing, Actuating, Controlling*) yang belum sesuai terletak di actuating (dorongan) dibuktikan dengan wawancara masing-masing divisi yang ada di kantor Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu mengatakan masih banyak karyawan yang sering datang tidak tepat waktu, kualitas pekerjaan tidak sesuai standar kualitas yang ada di kantor, serta ketetapan waktu dalam mengerjakan tugas kurang. Berdasarkan problematika tersebut peneliti memutuskan

¹²Ade Didim, *Wawancara*, 12 Oktober 2023

untuk melakukan penelitian terkait pola pelatihan, rotasi pekerjaan serta pelatihan jabatan dalam mengembangkan sumber daya manusia di BSI Kediri Pare Lawu. Sehingga peneliti tertarik mengambil judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat menguraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu?
2. Bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu?
3. Bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu?

C. Tujuan Penelitian

Dari penelitian diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor pendukung serta faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dalam perkembangan ilmu perbankan syariah. Penelitian ini diharapkan juga bisa memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun untuk manfaat dari penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu perbankan syariah, juga sebagai pengetahuan serta sumber bagi semua pihak yang ingin memahami dan mendalami ilmu ekonomi berbasis syariah, khususnya pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan teori. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti dalam pembahasan selanjutnya.

P O N O R O G O

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini peneliti lebih memahami dan memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan kinerja karyawan.

a. Bagi FEBI IAIN Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi bagi fakultas FEBI agar memberikan mahasiswa dan mahasiswi pembelajaran tentang manajemen sumber daya manusia islami sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pengetahuan tersebut bisa menjadi bekal untuk para mahasiswa-mahasiswi jika suatu saat nanti bekerja di sebuah perusahaan maupun bank.

b. Bagi IAIN Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi bagi kampus IAIN Ponorogo untuk meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dan benar.

c. Bagi Bank BSI Kediri Pare Lawu

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap pengelolaan manajemen pengembangan sumber daya manusia baik itu Bank Umum Syariah, unit usaha Syariah khususnya di Bank Syariah

Indonesia Kediri Pare Lawu, sehingga bisa dijadikan referensi dalam mengarahkan kegiatan ekonomi sesuai dengan tujuan syari'ah yaitu terciptanya kemaslahatan bersama.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Agar tidak terjadi pengulangan pembahasan maupun pengulangan penelitian dan juga dapat melengkapi wacana yang berkaitan dengan penelitian maka penulis berusaha untuk melakukan kajian-kajian terhadap peneliti terdahulu dan menggunakan sumber yang relevan untuk memperkuat penulisan. Dan diharapkan peneliti mampu memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang akan diteliti dengan penelitian sebelumnya. wacana atau pengetahuan tentang penelitian penelitian sejenis yang telah diteliti sebelumnya. Berikut merupakan beberapa penelitian yang mengangkat tema yang hampir sama, antara lain yaitu:

Pertama Skripsi Tiwi Hartanti dengan judul “Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam.” Penelitian ini mempunyai satu rumusan masalah diantaranya: bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung dalam perspektif islam, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan yang diteliti penulis sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya

manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan BORS Mitra Agro.¹³

Kedua yaitu, Skripsi Ningsih dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Medan).” Penelitian ini mempunyai satu rumusan masalah diantaranya: bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada BPRS Medan? Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi meningkatkan kinerja Manajemen sumber daya manusia pada BPRS Medan. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan membahas kinerja karyawan¹⁴.

Ketiga yaitu, Skripsi Anggun Melinda dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BNI Jember”. Penelitian ini mempunyai dua rumusan masalah sebagai berikut: bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BNI Jember, bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BNI Jember. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. sehingga dapat disimpulkan bahwa

¹³ Tiwi Hartini “*Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*”, Skripsi (Bandar Lampung 2018), 234.

¹⁴Ningsih *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Medan).*” Skripsi (Medan: Universitas Medan 2018), 124.

manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵

Keempat yaitu, Skripsi Nisaul Fakhroh dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Internalisasi Nilai-nilai Religius Pada Kantor Cabang BSI Pembantu Situbondo Basuki Rahmat”. Penelitian ini memiliki satu rumusan masalah ialah sebagai berikut: bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat, tujuannya untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Situbondo Basuki Rahmat. Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif¹⁶

Kelima yaitu, Jurnal Ahmad Haikal dengan judul “Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BSI Jakarta”. penelitian ini memiliki satu rumusan masalah antara lain: bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan pada BSI Jakarta, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengelolaan fungsi SDM pada BSI dan untuk mengetahui efektivitas pada fungsi SDM BSI Jakarta. Proses perencanaan SDM yang diterapkan pada BSITV sudah efektif karena telah dilaksanakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, namun

¹⁵Anggun Melinda *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Bank BNI Jember*. Skripsi (Jember:UIN Jember 2018), 78.

¹⁶Niasul Fakhroh “*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Internalisasi Nilai-nilai Religius Pada Kantor Cabang BSI Pembantu Situbondo Basuki Rahmat*”, Skripsi (Jember: UIN Jember 2018), 54.

masih terdapat kelemahan yang ditunjukkan karena adanya rangkap jabatan dikarenakan perusahaan masih berkembang, sehingga belum dapat melakukan peramalan kebutuhan karyawan secara pasti.¹⁷

Keenam yaitu, Skripsi Wiranti dengan judul “Strategi Manajemen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMS Pare-Pare”. Penelitian ini memiliki satu rumusan masalah diantaranya ialah: bagaimana perencanaan strategi manajemen dalam peningkatan kinerja karyawan pada BMS Pare-Pare. Dengan tujuan untuk mengetahui perencanaan strategi dan implementasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Makassar Raya motor cabang Parepare yaitu memberikan pelatihan, menerapkan kedisiplinan dan memberikan motivasi dalam bekerja. Implementasi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Makassar Raya motor cabang Parepare yaitu mengadakan pelatihan, menerapkan kedisiplinan waktu dalam bekerja dan memberikan motivasi berupa reward dan punishment. Evaluasi strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan berjalan efektif dan efisien, jika hal ini dikaitkan dengan manajemen Syariah maka hal ini sesuai dengan ketiga prinsip manajemen Syariah yakni keadilan, amanah, pertanggungjawaban serta komunikatif.¹⁸

¹⁷Ahmad Haikal “*Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BSI Jakarta*”, Skripsi (Jakarta), 97.

¹⁸Wiranti, “*Strategi Manajemen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMS Pare-Pare*”, Skripsi (Pare-Pare 2019), 42.

Ketujuh yaitu, Skripsi Nisrina Hasna dengan judul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia”. Penelitian ini mempunyai satu rumusan masalah yaitu: Bagaimana Analisis Strategi Indonesia, tujuannya untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pada Bank Syariah Indonesia. Persamaannya ialah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan tersebut.¹⁹

Kedelapan yaitu, Skripsi Fadhiya Khoirunisa dengan judul “Analisis Metode Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di PT. Bank BNI Kantor Cabang Mataram”. Penelitian ini mempunyai dua rumusan masalah diantaranya ialah: bagaimanakah metode pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram dan Apa saja kendala-kendala dalam pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan sama membahas tentang meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram menyadari bahwa SDM memiliki pengaruh yang sangat penting dalam berjalannya semua kegiatan dan sistem operasional perbankan sehingga PT. Bank BNI

¹⁹Nisrina Hasna, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat*”, Skripsi (Jember: UIN Jember 2018), 66.

Syariah Kantor Cabang Mataram memberikan berbagai macam metode pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya adalah metode on the job training dan off the job training.²⁰

Kesembilan, Skripsi Lilin Faria Ulfa dengan judul “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BRI Syariah Ngawi”. penelitian ini memiliki dua rumusan masalah diantaranya ialah: bagaimana pola pelatihan sumber daya manusia di BRI Syariah KCP Ngawi, Bagaimana pelatihan jabatan sumber daya manusia di BRI Syariah KCP Ngawi, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pola pelatihan sumber daya manusia yang ada di BRI syariah Ngawi tersebut. Persamaannya ialah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa pola pelatihan SDM di BRI Syariah KCP Ngawi menggunakan metode di luar pekerjaan dengan dua teknik pelatihan yaitu presentasi dan simulasi serta metode di dalam pekerjaan, rotasi pekerjaan SDM yang ada BRI Syariah KCP Ngawi tidak ditempatkan dengan sahabatnya serta tidak dilakukan pertanyaan tentang kenyamanan SDM tersebut dalam menempati posisinya yang baru, sedangkan pelatihan jabatan SDM menggunakan beberapa tahapan dari sekian tahapan ada beberapa yang berbeda dimana pada BRI Syariah KCP Ngawi pelatihan jabatan hanya dilakukan satu sampai tiga bulan saja²¹

²⁰Fadhiya Khoirunisa “Analisis Metode Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di PT. Bank BNI Kantor Cabang Mataram”, Skripsi (Mataram: UIN Mataram 2019),234.

²¹Lilin Faria Ulfa, “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BRI Syariah Ngawi”, Skripsi (Riau: Universitas Islam Riau 2019), 76.

Kesepuluh yaitu, Skripsi Dian Pita Sari dengan judul “Strategi Pengembangan SDM Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan”. Penelitian ini memiliki satu rumusan masalah bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri, tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis strategi pengembangan SDM dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada bank syariah mandiri. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Syariah KCP Medan Pulo Brayan memiliki tujuan untuk meningkatkan etos kerja, kemampuan, profesionalitas dan kinerja karyawan. Pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan dilaksanakan dengan pelatihan. Kendala-kendala yang terjadi dalam dalam strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan masih tetap ada, akan tetapi strategi pengembangan sumber daya manusia masih merupakan langkah yang paling tepat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.²²

Ke sebelas Skripsi Noor Avissa dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui strategi Manajemen SDM islami dalam meningkatkan

²²Dian Pita Sari, “*Strategi Pengembangan SDM Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Medan Pulo Brayan*”. Skripsi (Medan, 2019), 90.

produktivitas kinerja karyawan di koperasi syariah. Penelitian ini sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Dengan demikian, karyawan mampu menghasilkan dampak yang positif, namun dalam penerapannya masih kurang dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik. Namun pimpinan diharapkan dapat meningkatkan strategi manajemen Sumber Daya Manusia tersebut agar Koperasi Syariah 212 dapat berkembang dan tidak melenceng dari aturan islam.²³

Ke duabelas Skripsi Salimawati dengan Judul “Analisis Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Medan”. Penelitian ini memiliki satu rumusan masalah ialah: bagaimana peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan bank syariah Indonesia. Tujuan untuk mengetahui peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Medan. Persamaannya sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan. Hasil kajian ini menunjukkan analisis peranan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Medan menerapkan adanya keadilan, pelatihan dan pengembangan, konpensasi serta disiplin kerja.²⁴

²³Noor Avisa, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul”. Skripsi (Sentul 2019), 54.

²⁴Salimawati, “Analisis Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Medan”. Skripsi (Medan 2019), 71.

Ke tigabelas Skripsi Reni Rezki dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat”. Penelitian ini memiliki satu rumusan masalah sebagai berikut: bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat, tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat. Penelitian ini sama menggunakan penelitian kualitatif, sedangkan perbedaannya adalah terletak pada variabel yang digunakan. penentuan target mulai dari target bekerja, pendapatan dan pencapaian di divisi masing-masing, dukungan manajemen puncak menjadi keberlangsungan strategi pengembangan SDM menerapkan koordinasi program kemanfaatan dari keaktifan karyawan, komitmen para spesialis dan generalis memberikan keahlian teknis selama pengembangan SDM, kemajuan teknologi meningkatkan pembaharuan sistem, kompleksitas organisasi dari tugas individu atau tim diperluas ke beberapa tambahan tugas ke divisi lain, dan gaya belajar karyawan melaksanakan tugasnya dengan bantuan dari sistem informasi manajemen yang ada.²⁵

Keempat belas Skripsi Muhsid Zuhri dengan judul “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Tulungagung”. penelitian ini terdapat dua rumusan

²⁵Reni Rezki “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat*”. Skripsi (Jakarta 2019), 42.

masalah diantaranya: bagaimana pola pelatihan sumber daya manusia di BSI Tulungagung pada masa pandemi covid-19, bagaimana dampak pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di BSI Tulungagung pada masa pandemi covid-19. Penelitian ini sama tentang mengangkat tentang kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini bahwa pola pelatihan SDM di BSI Tulungagung menggunakan metode di luar pekerjaan dengan dua teknik pelatihan yaitu presentasi dan simulasi serta metode di dalam pekerjaan, dampak pelatihan yaitu hasil yang dilakukan dalam pelatihan SDM yang ada BSI.²⁶

Kelima belas Skripsi Silviana dengan judul “Strategi Manajemen Bank Syariah Mandiri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BSM Cirendeui”. Penelitian ini mempunyai satu rumusan masalah sebagai berikut: bagaimana strategi Manajemen Bank Syariah dalam meningkatkan kinerja di Bank Syariah Mandiri Cirendeui, tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi dan upaya Manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan di BSM Cirendeui. Persamaan penelitian ini sama menggunakan metode penelitian kualitatif, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi manajemen ini mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaannya.²⁷

²⁶Mushid Zuhri, “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Tulungagung”, Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo 2020), 351.

²⁷ Silviana, “Strategi Manajemen Bank Syariah Mandiri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BSM Cirendeui”. Skripsi (Jakarta 2020), 76.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian lapangan (*field research*) yang hakikatnya penelitian dimana pencarian serta pengumpulan datanya dilakukan di tempat terjadinya kasus atau fenomena tertentu terjadi.²⁸ Peneliti menggunakan penelitian field research karena peneliti terjun langsung di lapangan untuk mengamati secara langsung fenomena yang terjadi, yaitu tentang bagaimana permasalahan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BSI Kediri Pare Lawu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Penelitian dengan metode kualitatif ini bertujuan untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, yaitu melihat dunia dari apa adanya.²⁹ Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif berikut ialah karena

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif Dan R&D* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 30.

²⁹ Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 29.

peneliti tertarik dengan fenomena tentang bagaimana permasalahan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di BSI Kediri Pare Lawu.

2. Kehadiran Peneliti

Untuk memahami Manajemen sumber daya manusia islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BSI Kediri Pare Lawu, dibutuhkan keterlibatan langsung peneliti terhadap obyek yang di lapangan. Oleh karena itu instrumen dalam penelitian disini adalah kehadiran peneliti itu sendiri. Hal ini dikarenakan dalam ciri penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari keikutsertaan peneliti, sebab peran peneliti yang menentukan skenarionya.³⁰

Dengan peran peneliti tersebut, peneliti diharapkan dapat mengetahui secara langsung aktivitas dan kegiatan yang sedang terjadi, Kehadiran peneliti sangat berperan penting sebagai pengamat kejadian langsung yang terjadi di lapangan, serta sebagai partisipan dalam berlangsungnya sebuah penelitian.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di kantor Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yang beralamatkan Jalan.Lawu Nomor.6, Perdana, Pare, Kecamatan Pare Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64211. Alasan peneliti memilih lokasi di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu adalah berdasarkan pendapat berbagai informan Bank Syariah

³⁰ Lexy J Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 177.

Indonesia Kediri Pare Lawu yang diwawancarai mayoritas karyawan belum mematuhi tata tertib yang berlaku, diantaranya banyak karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tidak sesuai atau tidak tepat waktu dan masih banyak karyawan yang sering terlambat, hal seperti itu dapat memicu, menghambat pekerjaan lainnya dan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang tidak maksimal, sehingga hal tersebut dapat menghambat efektivitas pekerjaan yang akan dikerjakan. Maka dari itu Peneliti melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan serta bagaimana dampak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu agar lebih efektif dan efisien.

4. Data dan Sumber Data

Adapun data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data penelitian ini, data yang peneliti gali mengenai:
 - 1) Data tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

- 2) Data tentang faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.
 - 3) Data tentang dampak Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.
- b. Sumber Data

- 1) Data primer dalam penelitian ini bersumber dari wawancara dengan pihak-pihak terkait dan juga relevan dengan judul penelitian. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini menggunakan data primer kata-kata dan tindakan orang-orang diamati dan diwawancarai seperti karyawan. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis.³¹ Adapun daftar narasumber adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Narasumber

No	Nama	Status
1	Vivin Silvanawati	BOSM
2	Peppy Rina	BO
3	Zilfita Ainun	MBR

³¹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019).

4	Widya Roshadi	CBS
5	Ade Didim	CS
6	Avinda	Teller

Sumber: Vivin Silvianawati, 2023

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian yang berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan penelitian terdahulu.³²

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kepustakaan atau kajian literasi

Peneliti akan mengkaji inti permasalahan melalui referensi-referensi berupa literatur-literatur yang berkaitan serta relevan dengan penelitian ini.

b. Wawancara

Pada wawancara ini peneliti mewawancarai pimpinan juga karyawan yang ada disana. Wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan data. Data yang dimaksud yaitu data yang berkaitan

³² Bogdan dan Taylor, *Kualitatif (Dasar-Dasar Penelitian)*, terj. oleh A Khozin Afandi (Jakarta: Zahra, 2009), 57

dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

6. Teknik Pengolahan Data

Secara rinci, analisis pengolahan data dilakukan dengan dua cara yakni sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi Data dimana yang peneliti lakukan dalam penelitian di BSI Kediri Pare Lawu, meliputi proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengekstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dengan menyajikan data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penelitian ini data disajikan dengan bentuk teks naratif yang diuraikan secara ringkas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

7. Analisis Data

Dalam konteks penelitian, analisis data dapat dimaknai sebagai kegiatan membahas dan memahami data guna menemukan makna, tafsiran dan kesimpulan tertentu dari keseluruhan data dalam penelitian. Peneliti menggunakan metode analisis data yaitu deduktif dalam menganalisis data. Data yang diperoleh melalui analisis data yang dilakukan mulai dari tahapan teori hingga selanjutnya baru ke tahap pencarian fakta-fakta yang menjadi bahan analisis data untuk menjawab masalah penelitian. Fakta-fakta yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Pada bagian ini, peneliti memberikan jaminan bahwa data dan temuan di lapangan yang dituliskan dalam laporan dalam proses penelitian adalah sesuai realitas yang sesungguhnya. Dalam teknik pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis triangulasi sumber, yang bersumber dari karyawan dan pimpinan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini supaya tersusun secara sistematis dan menghasilkan sebuah karya ilmiah yang utuh maka penelitian ini dibagi ke dalam beberapa bagian secara sistematis sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berperan sebagai cerminan umum guna memberi pola pemikiran untuk totalitas skripsi, yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penyusunan.

BAB II: KAJIAN TEORI

Bab ini berisi tentang pengertian Manajemen sumber daya manusia tujuan manajemen, fungsi manajemen, pengertian kinerja karyawan, indikator kinerja, dampak manajemen terhadap kinerja karyawan serta hubungan manajemen terhadap kinerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, diantaranya: jenis dan pendekatan penelitian, lokasi atau tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data.

BAB IV: DATA DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi data serta analisa data tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu, data Faktor pendukung dan faktor

penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu, serta bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berperan memudahkan para pembaca dalam mengambil inti dalam skripsi serta berisi kesimpulan serta anjuran.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manusia Manajemen Sumber Daya

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Mengembangkan sumber daya manusia bertujuan agar kinerja karyawan yang berkualitas yang memiliki etos kerja dan kejujuran yang tinggi, yang akhirnya akan berefek pada keberkahan dan kemajuan suatu perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia Islami yang dilakukan Nabi Muhammad SAW mengacu pada alQur'an untuk menjadikan umat muslim pada khususnya untuk berlaku adil, berbuat kebajikan, memberi bantuan, melarang kemunggaran, kekejian dan permusuhan.¹

¹Veithzal Rivai, *Islamic Business Management*, (Yogyakarta: BPF ,2018), 327.

Seperti firman Allah SWT yang artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu mengambil pelajaran”*². “Manajemen adalah suatu proses yang nyata, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya”³.

John F. Mee yang menurut Dr. S.P. Siagian, M.P.A., dalam bukunya *“Filsafat Administrasi”*, mendefinisikan manajemen sebagai proses kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi dan pengawasan yang dilakukan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya⁴. Terdapat empat fungsi manajemen diantaranya, perencanaan (*planning*), organisasi (*organizing*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Sadili Samsudin mengutip pendapat G.R. Terry dalam *Principle of Manajemen* memberikan pengertian sebagai berikut: *“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”* “Manajemen adalah

²Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), 70.

³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Alfabeta, 2018), 18.

⁴Drs. Gouzali Saydam, Bc. T.T., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, (Jakarta, PT. Toko Gunung Agung, 2018), 5.

suatu proses yang nyata, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya”. Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur.⁵

sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan dunia kerja, tidak hanya bergantung pada keunggulan akademik tetapi juga pada keterampilan lain yang tergolong keunggulan non akademik. Namun, banyak orang usia kerja berusaha mencari pekerjaan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Keunggulan non akademik semakin dapat dicapai melalui pendidikan informal yang dapat memberikan tambahan ilmu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas.⁶

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Alfabeta 2018), 18.

⁶ Yulia Angraini, “Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati Ponorogo,” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, Volume 3, Nomor 1, (2023), 193.

efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.⁷

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan⁸. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi.

Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Setelah menelaah beberapa pengertian tentang manajemen yang

⁷Melayu .S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 175.

⁸Adili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2018),156

dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menelaah beberapa pengertian tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain

a. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*)

Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak berdampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan organisasi (*organization objective*)

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen Sumber Daya Manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara

- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang sehat dan aman, memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- 5) Mengadakan sosialisasi kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan fungsional (*functional objective*)

Secara fungsional manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan dengan cara memberikan konsultasi

yang baik dan dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

d. Tujuan pribadi (*personal objective*)

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organization objective*). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu dilaksanakan dengan baik. Hal ini merupakan tugas manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.⁹

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Cushway, diantaranya:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan yang memiliki pekerja yang bermotivasi dan

⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), 118.

berkinerja tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan serta menjaga kebijakan dan prosedur yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah secara keseluruhan perusahaan dan strategi dan khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia.
- 4) Memberikan dukungan kepada manajer agar mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai berbagai krisis dan situasi yang sulit di dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja.

Dari kedua tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut dapat dipahami bahwa memiliki fungsi yang dapat memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas, kualitas pekerja dan meyakinkan bahwa perusahaan tersebut harus memenuhi aspek-aspek yang legal, hal tersebut sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.¹⁰

¹⁰Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), 13.

3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup berkaitan dengan semua aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Aktivitas aktivitas yang berkaitan dengan MSDM secara umum mencakup beberapa hal sebagai berikut

- a. Rancangan Organisasi
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis pekerjaan
 - 3) Rancangan pekerjaan
 - 4) Tim kerja
 - 5) Sistem informasi
- b. *Staffing*
 - 1) Mempekerjakan (*interview*)
 - 2) Affirmative action
 - 3) Promosi
 - 4) Pelayanan *outplacement*
 - 5) Pengangkatan
 - 6) Metode seleksi pekerja
- c. Sistem *reward*, tunjangan – tunjangan dan pematuhan
 - 1) Program keamanan
 - 2) Rencana pembagian keuntungan
 - 3) Hubungan – hubungan kerja

- d. Manajemen Performansi
 - 1) Penilaian manajemen
 - 2) Program peningkatan
 - 3) Penilaian performansi yang difokuskan pada *klien*
- e. Pengembangan Kerja dan Organisasi
 - 1) Pengembangan pengawasan manajemen
 - 2) Perencanaan pengembangan karier
 - 3) Program pembinaan
- f. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat
 - 1) Sistem informasi catatan sumber daya manusia
 - 2) Sistem penyaranan penelitian sumber daya manusia¹¹

Ruang lingkup mencakup segala kegiatan diatas. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan – kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha untuk mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan para pekerja secara keseluruhan

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya. Fungsi manajemen terdiri atas: perencanaan (*planning*),

¹¹ Dr. Muhtar, S.T.,S.E.,M.M., *Manajemen SDM Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*, 1 (Kota Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020).

pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan.¹² Planning mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

Suatu perencanaan yang baik dilakukan melalui berbagai proses kegiatan yang meliputi:

- 1) Mengidentifikasi berbagai faktor artinya mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat. Selanjutnya perlu diketahui faktor-faktor yang baik dari dalam maupun yang datang dari luar yang diperkirakan dapat membantu dan mendukung serta yang menghambat organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- 2) Menyusun langkah-langkah untuk mencapai sasaran Artinya langkah terakhir dari perencanaan adalah mengembangkan berbagai kemungkinan *alternative* atau langkah yang diambil untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, mengevaluasi

¹² Abbas, Syahrizal, *Manajemen Perguruan Tinggi* (Jakarta: Kencana, 2018), 14.

alternatif ini dengan memilih mana yang baik yang dianggap cocok dan memuaskan.¹³

Dari perencanaan, tersusunlah rencana-rencana yang memungkinkan organisasi bisa memperoleh dan mengikat sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan. Selain itu, para anggota organisasi memungkinkan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang konsisten dengan berbagai tujuan dan prosedur terpilih, kemajuan juga dapat terus diukur dan dimonitor, sehingga tindakan korektif dapat diambil bila tingkat kemajuan tidak memuaskan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan - kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer. Pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang demikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Pengorganisasi adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang

¹³ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah* (Cet. II: Jakarta, 2017), 106.

baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas. Proses pengorganisasian akan tercermin pada struktur organisasi, yang mencakup aspek penting dari organisasi dan proses pengorganisasian terdiri atas merinci pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi kerja.

Adapun faktor-faktor utama dalam menentukan perancangan struktur organisasi. Diantaranya:

- 1) Strategi organisasi untuk mencapai tujuannya yaitu menjelaskan bagaimana aliran wewenang dan saluran komunikasi dapat disusun di antara para manajer dan bawahan, teknologi yang digunakan, anggota (karyawan).
- 2) Organisasi, dan ukuran organisasi yaitu besarnya organisasi secara keseluruhan maupun satuan-satuan kerjanya akan sangat mempengaruhi struktur organisasi.
- 3) Pembagian kerja dapat dilakukan dengan tepat dan jelas.

c. *Actuating* (dorongan)

Dorongan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok supaya berkehendak serta berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan Ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan manajemen usaha pengorganisasian.

Adapun tujuan dari pergerakan diantaranya:

- 1) Mampu menciptakan kerjasama yang lebih efisien.
- 2) Mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan.

3) Mampu membuat organisasi berkembang secara dinamis.

Menggerakkan hubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat sekitar apa aktivitas manajemen berputar. Nilai-nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, harapan, pemuasan seseorang dan interaksinya dengan orang-orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Langkah – Langkah proses pengawasan adalah menetapkan standar, mengukur kinerja dan memperbaiki penyimpangan. George R Terry mengemukakan proses pengawasan sebagai berikut:

1) *Determining the standard or basis for control* (menentukan standars atau dasar bagi pengawasan).

Sasaran atau target yang harus dicapai dalam menjalankan fungsi manajemen. Standar ini akan digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja dari suatu unit kerja, departemen ataupun organisasi secara keseluruhan.

2) *Measuring the performance* (ukuran pelaksanaan)

Manajemen akan dapat lebih mudah mengukur kinerja apabila unit/satuan ataupun kriteria kinerja telah ditentukan sebelumnya. Pada dasarnya, Pengukuran kinerja harus berada

pada unit atau satuan yang sama dengan kriteria yang telah ditentukan.

- 3) *Comparing performance with the standard and asserting the difference, is any* (bandingkan pelaksanaan dengan standard dan temukan jika ada perbedaan)

Langkah penetapan standar dan langkah pengukuran kinerja pada dasarnya adalah langkah persiapan, sedangkan langkah perbandingan ini merupakan langkah aktif yang harus dikerjakan oleh manajemen. Penyimpangan dapat didefinisikan sebagai kesenjangan antara kinerja aktual dengan target atau standar yang ditetapkan.

- 4) *Correcting the deviation by means of remedial action*

Begitu penyimpangan dan penyebab penyimpangan diketahui, tahap selanjutnya adalah mengambil tindakan perbaikan. Jika penyimpangan yang terjadi merupakan penyimpangan kecil yang masih dapat diterima maka tidak perlu melakukan tindakan korektif. Namun jika penyimpangan yang terjadi adalah penyimpangan besar yang telah melampaui batas yang dapat diterima maka harus segera mengambil tindakan perbaikan dan mengambil tindakan-tindakan pencegahan supaya tidak terjadi lagi dikemudian hari.

5) *Delegation of authority* atau pelimpahan wewenang

pelimpahan atau pemberian otoritas dan tanggung jawab dari pimpinan atau kesatuan organisasi kepada seseorang atau kesatuan organisasi lain untuk melakukan aktivitas tertentu

Dengan demikian yang menjadi objek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat dan hal-hal yang bersifat negatif. Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena lebih mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.¹⁴

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan dirinya. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi pada prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu.¹⁵

Bernardin dan Joyce menyatakan kinerja karyawan sebagai *“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”*.

Maksudnya, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang

¹⁴ Melayu .S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 175.

¹⁵ Moh Setyobakti and Wahyuning Murniati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan: CV Kreasindo prima, 2018),55.

dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Kinerja karyawan akan nampak dari prestasi yang dicapai dan diraihinya, agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus paham secara detail sifat dan kepribadian bawahannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berhasil meraih hasil yang maksimal.¹⁶

Hasibuan menjelaskan “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

¹⁶ Dwi Setya Nugrahini, “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo”, Niqosiya: Journal of Economics and Business Research, Volume 3, Nomor 1, (2023), 30.

Mangkunegara menjelaskan “kinerja karyawan merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* “(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁷

Beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing masing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya¹⁸

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menggunakan peran penting dalam menentukan sejauh mana seorang

¹⁷Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 229.

¹⁸Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia. 2018), 119.

karyawan dapat mencapai tujuan dan *standar* dari Perusahaan. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan

Lingkungan kerja yang *positif* dan budaya Perusahaan yang mendukung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

b. Manajemen yang Efektif

Kepemimpinan yang baik dan *efektif* memiliki peranan untuk mengarahkan karyawan menuju tujuan dari Perusahaan.

c. Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan atas prestasi karyawan dan penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Karyawan yang merasa dihargai maka akan termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Motivasi

Motivasi *internal* dan *eksternal* berperan penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut seperti pemberian,

insentif financial, kesempatan pengembangan, dan rasa pencapaian dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Dampak Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

Ada beberapa dampak manajemen terhadap kinerja karyawan diantaranya:

a. *Planning*

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dibutuhkan banyak faktor yang dibutuhkan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Rancangan sistem manajemen kinerja adalah salah satu hal yang berdampak pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Contoh perencanaan strategis dan keterlibatan karyawan dapat ditemukan di beberapa di antaranya.

Pemilihan tujuan organisasi adalah proses perencanaan strategis, atau perencanaan strategis. menentukan kebijakan, strategi, dan program strategis yang diperlukan untuk tujuan tersebut; dan mencari tahu bagaimana memastikan strategi dan kebijakan telah dilaksanakan. Sedangkan *employee engagement* adalah keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan dan tujuannya. Karyawan akan memiliki tujuan kerja yang jelas, teratur, dan terorganisir sebagai hasil dari perencanaan ini.

b. *Managing*

Beberapa bentuk *managing* yang bisa diberikan karyawan antara lain:

1) Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah empati kepada rekan kerja lainnya ketika mengalami permasalahan. Hal ini bisa dengan menjadi pendengar yang baik dan tidak menghakimi secara sepihak saat rekan kerja bercerita tentang masalah yang dihadapi.

2) Bimbingan

Secara sederhana dapat dicontohkan sebagai saling menolong saat mengerjakan proyek dalam tim. Memang masing-masing individu punya perannya dalam tim, tapi tidak ada salahnya saling membantu agar tujuan dapat berjalan lancar. Bentuk dukungan sosial ini penting, karena bukan hanya untuk menyelesaikan sebuah proyek, tapi menumbuhkan rasa percaya, kinerja dan kerja sama antar karyawan.

c. *Review*

Review dilakukan dengan melakukan pengulangan ulasan kinerja yang dilaksanakan pegawai sebelumnya. Kemudian, kinerja diukur dan dinilai. Pada tahanan review, terdapat data yang harus mendukung argumen dan manajer sebagai evaluator, harus

bertindak secara objektif. Adapun manfaat dari tahap ini adalah untuk menilai kinerja karyawan sehingga untuk karyawan yang performa atau kinerja kerjanya kurang bagus akan dapat di evaluasi.

d. *Depeloving*

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari usaha individu dan dorongan dari Perusahaan tempat ia bekerja, untuk itu bagi karyawan yang kinerjanya baik biasanya akan mendapat sebuah reward atau penghargaan yang diberikan dari tempatnya bekerja sebagai bentuk apresiasi usahanya.

e. Faktor Eksternal

Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerjanya dalam hal kenyamanan pribadi dan kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat berdampak pada kinerja. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah dua jenis lingkungan kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Moral dan motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan fisik. Jika tempat kerja menyenangkan dan nyaman, karyawan secara alami akan bekerja lebih baik, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.¹⁹

¹⁹Dedi Iskanto, P. L, “*Effect of occupational safety and health on performance: an empirical investigation. International Journal of Islamic Studies and Social Sciences*”, (Jakarta 2019).

4. Indikator Kinerja

Karyawan Penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

a. Jumlah Pekerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.²⁰

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan

²⁰Jullita Prisca Aulia, “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Dalam Perspektif Islam” (Studi Kasus BRI Syariah Kcp Magelang)”, (Yogyakarta: UIN Yogyakarta), 211.

menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan

Kerja sama Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

5. Hubungan MSDM Terhadap Kinerja Karyawan

Priyono menyatakan dalam bukunya bahwasannya manajemen sumber daya manusia memiliki kaitan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu mampu memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas, kualitas pekerja dan meyakinkan bahwa perusahaan tersebut harus memenuhi aspek-aspek yang legal, hal tersebut sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, ketika seorang pegawai dalam melakukan tugasnya menggunakan manajemen dengan baik tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan

tersebut. Dari pernyataan itu dapat diketahui bahwasannya ada hubungan yang erat antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja sehingga diharapkan untuk memaksimalkan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan mendapatkan hasil sesuai dengan target yang telah ditetapkan di awal.²¹

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudi Setiawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwasannya manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilihat dari peranan manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh Bank memiliki tiga peranan utama yang sangat penting yaitu peranan administrasi, peran operasional, dan peranan strategis karena tiga peranan tersebut bersifat esensial dalam menjalankan suatu perusahaan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada dalam Perusahaan tersebut. Serta dengan adanya tiga peranan tersebut perusahaan lebih mudah untuk menerapkan suatu peraturan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif yaitu tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien serta maksimal.

²¹Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (Sidoarjo: Zifa Tama, 2010).

BAB III

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN

KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA

KEDIRI PARE LAWU

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu

Bank Syariah memiliki peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah penggabungan antara Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI).

Sebelum menjadi Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu, bank ini merupakan Bank BRI Syariah yang berdiri pada tanggal 3 September 2012, dengan Bapak Andi Pujo Sasongko sebagai pimpinan cabang pembantu. Kemudian pada 2016 diganti oleh bapak Bibin Ardi Saputro pindahan dari BRI Syariah Trenggalek, beliau

memimpin hingga tahun 2022. Selanjutnya di ganti oleh Bapak Andrianto yang saat ini merupakan Branch Manager dari Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu. Nama Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu ini diambil dari kecamatan Pare dan juga dari nama jalan dimana bank ini berada yaitu jalan Lawu.¹

2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu

a. Visi Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu

“Top 10 Global Islamic Bank”

b. Misi Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu

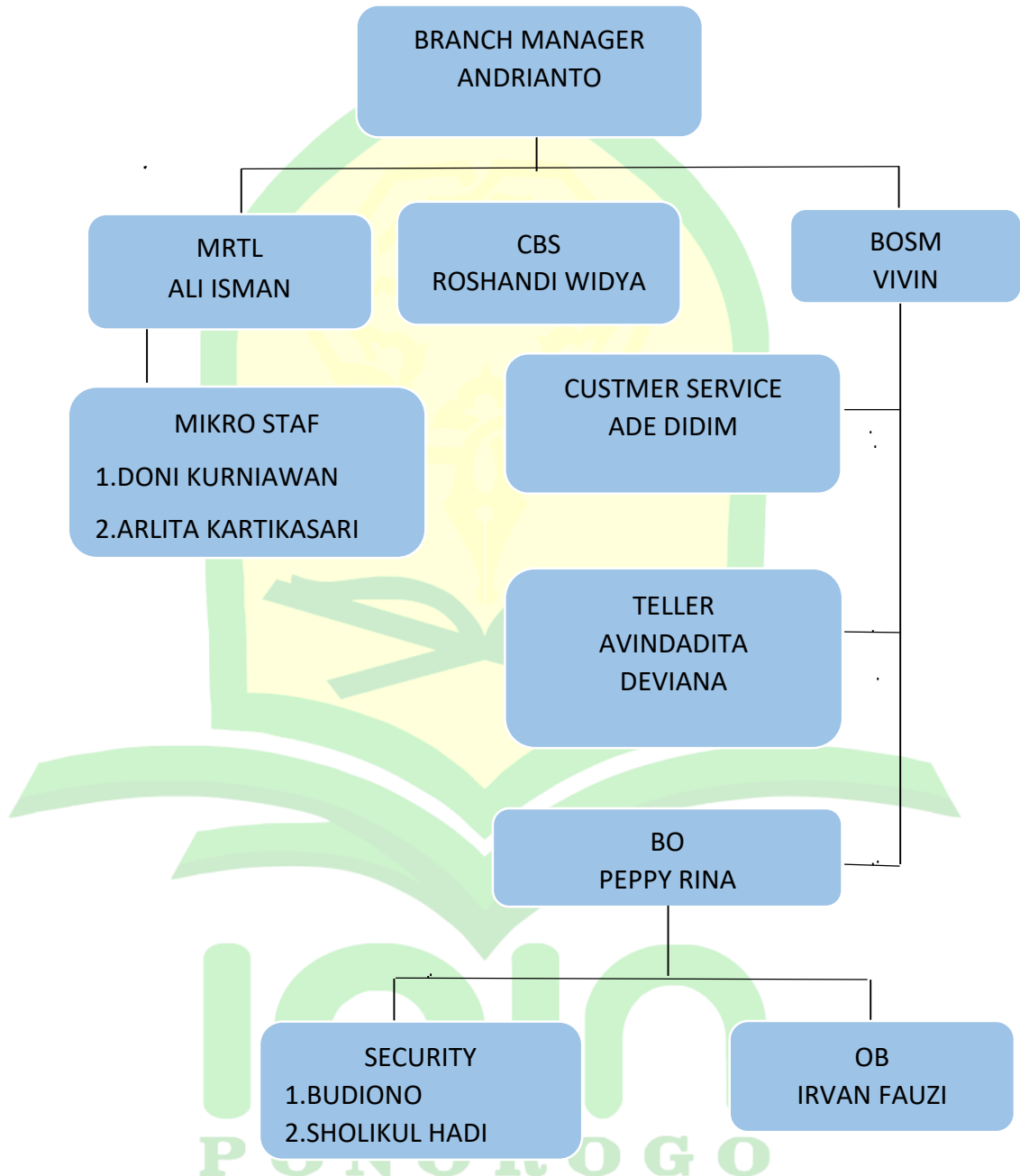
- 1) Memberikan Akses Solusi Keuangan Syariah Di Indonesia,
- 2) Menjadikan Bank Besar Yang Memberikan Nilai Terbaik Bagi Para Pemegang Saham.
- 3) Menjadi Perusahaan Pilihan dan Kebanggaan Para Talenta Terbaik Indonesia.



¹ Sholihul Hadi, Wawancara, Kediri, 15 Oktober 2023

3. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Lawu

Struktur organisasi yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu sebagai berikut:



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu²

² Vivin Silvanawati, Wawancara, Kediri, 27 Februari 2024

B. DATA

1. Data Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BSI Kediri Pare Lawu

Untuk dapat melaksanakan tugas dan kegiatannya dalam menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya sehingga dapat tercapainya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Kegiatan tersebut akan berjalan dengan baik dan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Terdapat beberapa fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

a. Perencanaan

Pada sebuah perusahaan atau organisasi, perencanaan merupakan bagian terpenting. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari Vivin Selaku BOSM di Bank Syariah Kediri Pare Lawu, mengatakan:

Jadi gini sistem perencanaan sumber daya manusia Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kediri dilakukan melalui beberapa tahap diantaranya yaitu dengan merencanakan MPP (*Manpower Planning*) dimana hal ini dilakukan untuk mengetahui kebutuhan karyawan yang dilaksanakan setiap akhir tahun melalui persetujuan direksi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Vivin selaku BOSM maka peneliti menyimpulkan dapat diketahui perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menggunakan cara *man power planning*. Perencanaan tersebut dilakukan setiap akhir tahun dengan melakukan peningkatan mutu serta kualitas sumber daya manusia seperti memberi pelatihan, Pendidikan serta jenjang karir yang disesuaikan dengan kinerja karyawan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Peppy Rina selaku BO Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu mengatakan:

Selain merencanakan MPP karyawan harus mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang luas agar mampu bekerja sama dengan baik, selain itu mampu mengembangkan sumber daya manusia”. “Selain berkaitan erat, mempunyai kemampuan dan pengetahuan karyawan harus mempunyai kualitas kerja atau etos kerja yang tinggi.³

Wawancara dengan Peppy menjelaskan bahwasannya perencanaan sumber daya manusia tidak hanya dengan metode *manpower planning*, melainkan dapat dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal tersebut dikarenakan dengan kualitas dan kuantitas yang baik tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Kualitas kerja karyawan itu menjadi tolak ukur kinerja, apakah karyawan tersebut layak untuk bekerja sesuai divisi yang diduduki, Dengan karyawan yang berkinerja tinggi akan mendorong pada

³ Peppy Rina, Wawancara, Kediri, 27 Februari 2024

berkembangnya suatu bank tersebut. Karyawan yang berkinerja tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang baik, semakin baik kinerja karyawan maka semakin sukses bank tersebut, begitupun sebaliknya. mayoritas karyawan Kediri Pare Lawu sudah mempunyai kualitas kerja yang bagus.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan harus mempunyai pengetahuan, kemampuan, hubungan erat sesama karyawan dan kualitas kerja yang tinggi agar lebih efektif dan efisien. Pada saat ini Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dalam meningkatkan kinerja sudah sesuai data yang telah disampaikan pada Vivin dan Rina.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi sebagai alat dan wadah untuk bekerja sama, terintegrasi, terkoordinasi, efektif dan harmonis. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan Roshandi Widya mengatakan bahwa:

Menurut saya gini sistem pengorganisasian merupakan karyawan yang memiliki visi dan misi yang baik sehingga dibutuhkan loyalitas dalam setiap anggotanya agar tercapai tujuan perusahaan. Selain itu sistem pembagian kerja harus sesuai

dengan kemampuan karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan.⁴

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasanya berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan sistem pengorganisasian yang baik dapat berjalan dengan adanya karyawan yang memiliki visi, misi sehingga dapat loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Vinda Silvanawati selaku Teller mengatakan bahwa:

sudah sesuai sistem pembagian kerja pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dilakukan berdasarkan job description, masing - masing telah ditentukan dari pusat. Sedangkan koordinasi kerja dilakukan dengan cara memastikan bahwa setiap bagian atau divisi dapat bekerjasama dengan baik dan menjaga hubungan kerja antar karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwasannya dalam melakukan pembagian kerja dalam Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu berdasarkan *job description* sehingga dapat dipastikan setiap divisi bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Zilvita Ainun Selaku BO mengatakan bahwa:

Sistem koordinasi yang dilakukan oleh kepala divisi kepada bawahannya pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dengan cara dilakukan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu briefing pagi dan kemudian diberitahu pada bagian briefing manajer kepada bagian operasional lalu kepada karyawan. Cara itu dilakukan agar semua bagian dapat bekerja sama dengan baik.

⁴ Roshandi Widya, Wawancara, Kediri, 15 Januari 2024.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya sistem koordinasi yang dilakukan oleh kepala divisi kepada bawahannya dengan melakukan *briefing* pagi, hal tersebut dipilih dikarenakan efisien waktu dan memiliki tujuan agar setiap divisi dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ade Didim selaku Customer Service mengatakan bahwa:

Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu terdapat beberapa karyawan yang menempati beberapa posisi di bidang pekerjaannya. Seperti salah satunya karyawan yang menempati Sandi Syafriadi, jabatan sebagai Surveyor Pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dan juga menempati dalam bidang afrizal.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu semua karyawan menempati pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Walaupun ada juga karyawan yang memiliki tugas double dikarenakan untuk mengisi kekosongan posisi, namun hal tersebut memiliki tujuan agar mencapai visi dan misi dari tujuan,

c. Dorongan

Sumber daya manusia perlu direncanakan agar mereka bekerja giat, efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya

pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Vivin Silvanawati selaku BOSM mengatakan bahwa:

Sistem pengarahan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu lebih mengarah kepada para karyawan karena dari pusat diarahkan prosedur ke kepala operasional dan baru dijalankan sesuai surat edaran untuk dijalankan seperti pengarahan kepada karyawan dilakukan setiap hari dengan briefing dan pengarahan lainnya.⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan sistem pengarahan yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dilakukan sesuai arahan dari pusat. Seperti halnya melakukan *briefing* setiap pagi, per divisi di beri tahu bagaimana pelayanan kepada nasabah yang terbaik sehingga hal tersebut berdampak pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan oleh Widya Roshandi selaku CBS mengatakan bahwa:

Sistem pengarahan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu dilakukan setiap hari dan sudah sesuai dengan *standar operasional produk* (SOP), serta adanya meeting jika diperlukan. Sedangkan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu melakukan *briefing* setiap pagi dimulai pukul 08.00 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya sistem pengarahan yang dilakukan oleh

⁵ Vivin Silvanawati, Wawancara, Kediri, 27 Februari 2024

Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu telah sesuai dengan *Standar Operational Product* serta melakukan penambahan *meeting* ketika diperlukan demi kemajuan dari Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu.

d. Pengawasan

Fungsi pengawasan itu sendiri adalah untuk mengatur kegiatan suatu perencanaan. Pengawasan merupakan kegiatan mengendalikan pegawai untuk mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan tersebut. Pengawasan (*controlling*) sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik-baiknya, supaya pelaksanaan pengendalian efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Ade Didim selaku *customer service* mengatakan bahwa:

Sistem pengawasan pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dilakukan setiap harinya dan bahwasanya pihak pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu mengirimkan rencana mengenai kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya kepada KANWIL (Kantor Wilayah) pada pagi hari kemudian melaporkan hasil kegiatan pada sore harinya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya sistem pengawasan yang diterapkan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dilakukan setiap hari, selain itu pihak bank Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu mengirim

rencana kegiatan setiap hari. Hal tersebut bertujuan agar selalu mendapatkan pengawasan kerja

Kemudian terdapat beberapa upaya yang biasanya dilakukan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dalam mengendalikan kinerja karyawan antara lain, setiap *leader* dan sesama karyawan harus bersinergi satu sama yang lain. Setiap karyawan dapat melakukan setiap kegiatan berdasarkan rencana, dan juga Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menyediakan *infrastruktur* yang mendukung pengawasan karyawan seperti CCTV dan absensi.

Dari penuturan Vivin sementara ini terdapat beberapa peraturan khusus yang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu kepada para karyawan antara lain dengan:

Wajib briefing setiap pagi hari yang dimulai pukul 08.00 WIB dan jika karyawan terlambat maka dikenakan denda. jika karyawan dalam satu minggu terdapat 3 kali keterlambatan maka dikenakan surat teguran, dimana surat teguran ini berlaku selama 3 bulan, dan jika dalam kurun waktu 3 bulan karyawan masih melakukan keterlambatan maka yang bersangkutan dikenakan surat peringatan pertama.⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya ada beberapa peraturan khusus yang diberikan pihak Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu seperti halnya wajib mengikuti *briefing* pagi, mengikuti *training in class*, mengikut meeting. Apabila karyawan tidak mengikuti maka akan

⁶ Vivin Silvianawati, Wawancara, Kediri, 27 Februari 2024

dikenai sanksi yang telah disetujui. Hal tersebut berguna untuk kebaikan Perusahaan dan karyawan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BSI KCP Kediri Pare Lawu

Berdasarkan wawancara dengan Vivin Silvanawati selaku bagian BOSM mengatakan bahwa:

Faktor pendukung pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu yaitu motivasi dan kompensasi pada karyawan. Dalam organisasi Bank menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan mereka sebagai contoh Bank Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan memberi gaji dan gift.⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya faktor pendukung pelaksanaan manajemen sumber daya manusia Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu adalah motivasi dan kompensasi terhadap karyawan, sebagai contohnya pemberian *gift* kepada karyawan yang telah menyelesaikan target.

Faktor pendukung yang dilakukan dilihat dari sisi karyawan misalkan menentukan adanya bonus untuk karyawan, dengan adanya bonus yang dilakukan tersebut membuat karyawan menjadi giat seta semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut. Melakukan tes kenaikan pangkat pada karyawan. Kegiatan tersebut dilakukan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare lawu untuk melihat kompetensi karyawan dari sebelumnya, memfasilitasi barang yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan

⁷ Vivin Silvanawati, Wawancara, Kediri, 15 Januari 2024

pekerjaan seperti Adanya peralatan penunjang kantor seperti mesin foto copy, telepon dan lain-lain.

Berdasarkan wawancara dengan Peppy Rina selaku BO mengatakan bahwa:

Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu berdasarkan penerapan pada Bank Syariah Indonesia itu sendiri, proses sumber daya manusia dengan cara perencanaan yang dilakukan, pengorganisasian serta pengarahan yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia.

bahwasannya faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia didasarkan pada penerapan dengan cara perencanaan yang dilakukan dengan pengorganisasian dan pengarahan yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu.

Dalam hal ini langsung dipertegas dengan Zilfita Ainun selaku MBR di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu mengatakan bahwa:

Faktor penghambat dan pendukung sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu, ada faktor eksternal melakukan perbandingan kerja di tempat lain, dan faktor internal melihat perbandingan karakter karyawan satu dengan lainnya. Kemudian faktor penghambat lainnya pada Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu dalam penyalahgunaan jaringan yang tidak stabil.⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan faktor pendukung sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yakni faktor eksternal untuk melakukan perbandingan kerja di tempat lain. Sedangkan faktor penghambat lainnya yakni penyalahgunaan jaringan yang stabil sehingga dapat mengakibatkan karyawan terhambat dalam melakukan pekerjaan.

⁸ Zivita Ainun, Wawancara, Kediri 28 Februari 2024

Berdasarkan wawancara dengan\ Widya Roshandi selaku bagian CBS mengatakan bahwa:

Faktor pendukung sumber daya manusia dengan peningkatan posisi karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu pasti selalu ada. Peningkatan posisi atau jabatan yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan yang telah dicapai, misalnya jabatan awal sebagai teller kemudian mendapat peningkatan jabatan menjadi pimpinan seksi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya faktor pendukung sumber daya manusia dengan meningkatkan posisi karyawan di Bank Syariah Indonesia berdasarkan kinerja karyawan yang telah dicapai.

Pernyataan diatas langsung dibenarkan oleh Ade Didim beliau selaku *Customer Service*, kebetulan beliau salah satu karyawan yang saat ini mendapatkan kenaikan jabatan, karena beliau berkerja dengan sangat rajin dan sesuai prodesur perbankan dan tidak melanggar peraturan yang ada.

Menyatakan sebagai berikut:

Memang benar faktor pendukung manajemen sumber daya manusia salah satunya dengan peningkatan posisi atau jabatan yang diberikan berdasarkan kinerja karyawan yang telah dicapai, hal tersebut yang saat ini saya capai, penuturan beliau. Faktor penghambat menurut saya masih ada perbandingan karakter karyawan satu dengan lainnya serta penyalahgunaan jaringan yang tidak stabil.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan faktor pendukung salah satunya dengan peningkatan jabatan sesuai dengan pencapaian setiap karyawan. Faktor penghambat perbandingan karakter satu dengan lainnya serta penyalahgunaan jaringan yang tidak stabil

Dari hasil penelitian yang telah diungkapkan bahwa pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu terdapat faktor pendorong dan faktor penghambat manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan sudah berjalan dengan baik akan tetapi perlu meningkatkan lagi komunikasi antar karyawan.

3. Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kediri Pare Lawu

Kompetensi Manajemen sumber daya manusia suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Pendapat Vivin sebagai BOSM dalam wawancara mengenai dampak manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank Syariah

Indonesia Kediri Pare Lawu mengatakan:

Dampak manajemen sumber manusia terhadap kinerja yang pertama dilihat dari *planning*, *planning* di sini memiliki tujuan untuk merencanakan strategi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Sehingga ketika *planning* yang dirancang itu bagus tentunya berdampak pada kinerja yang baik dan prospek yang baik pula untuk perusahaan. ⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya untuk menilai manajemen sumber daya manusia terhadap

⁹ Vivin, Wawancara, 27 Februari 2024

kinerja menunggu beberapa cara yakni dengan *planning*, bimbingan, *review*.

Pendapat Avinda dalam wawancara mengenai dampak Manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja beliau mengatakan :

Kualitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu sangat baik. Tanggung jawab yang diberikan serta sangat cekatan, dimana ketika terdapat nasabah yang mengeluh atau terjadi kesalahan dan kekeliruan dalam pencatatan di buku tabungan pihak Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu sangat tanggap menyikapi hal tersebut.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia berdampak pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal yakni kemampuan dari setiap karyawan.

Pendapat Ade Didim menyinggung bahwa memiliki dampak yang cukup baik bagi perkembangan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu mengatakan:

Kompetensi menjadi sangat penting untuk membantu lembaga dalam menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Terlebih lagi saat ada perekrutan karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dan dibutuhkan lembaga, peluang untuk diterima menjadi karyawan juga menjadi sangat tinggi.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya dampak manajemen sumber daya manusia dalam

¹⁰ Avinda, Wawancara. 28 Februari 2024

¹¹ Didim Ade, Wawancara, Kediri, 28 Februari 2024

meningkatkan kinerja salah satunya yakni kompetensi. Kompetensi yang baik dibutuhkan lembaga menjadi karyawan dengan kinerja tinggi.

Dari wawancara yang penulis lakukan ada sistem kompetensi bagi karyawannya yang harus dipenuhi dan menjadi pertimbangan saat rekrutmen Widya mengatakan:

Ada dua jenis kompetensi yang harus dipenuhi yaitu, Soft kompetensi ialah yang berkaitan dengan perilaku sumber daya manusia tersebut mengenai kemampuannya mengolah data dan menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan tugas. Sedangkan hard kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) serta profesionalitas sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Kompetensi sumber daya manusia dapat dikatakan cerminan dari kemampuan yang dimiliki karyawan dan ditunjang dengan pengalaman yang tidak mungkin muncul tiba - tiba melalui perjalanan waktu. Semakin baik kompetensi dan profesionalitas suatu Bank maka semakin baik pula kinerja karyawan Bank tersebut.



BAB IV

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BSI KEDIRI PARE
LAWU**

A. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.¹

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan. Perencanaan adalah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Planning mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan, pengorganisasi adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan

¹ Malayu .S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 175.

fasilitas pekerjaan yang pantas. Dorongan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok supaya berkehendak serta berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan Ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan manajemen usaha pengorganisasian. Pengawasan adalah langkah – langkah proses pengawasan adalah menetapkan standar, mengukur kinerja dan memperbaiki penyimpangan.²

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan teori data diatas, maka peneliti menganalisis bahwa dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia memiliki empat fungsi sebagai berikut. Pertama, yakni perencanaan (*planning*) dalam teori dijelaskan bahwasannya perencanaan disini menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu kelompok untuk mencapai tujuan, seperti halnya pengambilan Keputusan. Kedua, Pengorganisasian yakni proses pembagian tugas yang telah direncanakan agar dapat diselesaikan oleh setiap sumber daya manusia. Ketiga, pergerakan yakni usaha yang

² Melayu .S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 175.

dilakukan untuk menggerakkan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mencapai sasaran dari perusahaan. Keempat, pengawasan yaitu kegiatan untuk melihat apakah kegiatan operasional yang terjadi di lapangan sesuai dengan apa telah ditentukan dari sebuah Perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara langsung kepada sumber daya manusia yang terdapat di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu, diketahui bahwasannya dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia menerapkan empat fungsi. Fungsi yang pertama yakni perencanaan, menurut penuturan dari Vivin selaku BOSM menjelaskan sistem perencanaan pada Bank Syariah Indonesia dilakukan dengan beberapa tahap antara lain merencanakan *man power planning* yang bertujuan untuk mengetahui kebutuhan dari setiap karyawannya. Selain itu, meningkatkan mutu dan kualitas dari sumber daya manusia dengan diberikan *training*, Pendidikan sesuai jabatan, dan jenjang karir. Fungsi yang kedua yakni pengorganisasian, berdasarkan penjelasan dari Vinda selaku teller, pengorganisasian disini meliputi pembagian kerja pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yang dilakukan berdasarkan *job description* yang telah ditentukan oleh pusat, dan dilakukan koordinasi kerja sehingga setiap *divisi* dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Fungsi yang ketiga, pergerakan menurut penuturan dari Vivin sistem dorongan yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yaitu pengarahan dan *briefing* yang dilakukan setiap pagi, hal tersebut memiliki tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Fungsi yang

keempat, pengawasan berdasarkan penjelasan dari Ade Didim selaku *customer service* pengawasan dilakukan setiap hari, selain itu pihak dari BSI Kediri Lawu mengirimkan laporan kepada Kantor Wilayah yang bertujuan untuk selalu ada pengawasan kerja.

Dari Analisis dapat disimpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dapat dikatakan baik. Hal tersebut dikarenakan Bank Syariah Indonesia Pare Lawu telah memenuhi fungsi dari manajemen sumber daya manusia yakni perencanaan, pengorganisasian, dorongan, dan pengawasan. Selain itu, dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia yang baik tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menjadi lebih baik dan mencapai target yang telah ditentukan.

B. Analisis Faktor Pendukung dan Faktor Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BSI Kediri Pare Lawu

Berdasarkan teori data diatas, maka peneliti menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pertama, lingkungan kerja dan budaya perusahaan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Kedua, manajemen yang efektif, memiliki peranan yang baik dalam melakukan pengarahan terhadap kinerja karyawan. ketiga, pengakuan dan penghargaan, memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan agar

meningkatkan kinerja dan memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan. Keempat, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja agar lebih berdedikasi dan produktif. Kelima, motivasi seperti halnya memberikan penghargaan terhadap pencapaian yang telah dilakukan.

Berdasarkan data yang diperoleh di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu, faktor pendukung dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yakni motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Dalam Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menggunakan kompensasi pada karyawan yang digunakan untuk memotivasi karyawan sebagai contohnya memberi *gift* dan gaji kepada karyawan yang menyelesaikan target dari perusahaan. Selain itu, faktor lain yang mendukung kinerja karyawan dilakukan dengan proses sumber daya manusia melakukan perencanaan, pengorganisasian, dorongan, serta pengawasan yang sesuai dengan teori fungsi dari manajemen sumber daya manusia. faktor lain yang dapat mendukung kinerja karyawan yaitu peningkatan posisi jabatan yang disesuaikan dengan kinerja karyawan yang telah mencapai dicapai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Syariah Indonesia Pare Kediri Lawu, terdapat faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni perbedaan karakter antara karyawan satu dengan karyawan lainnya serta ada juga penyalahgunaan jaringan yang tidak stabil.

Dari analisis dapat disimpulkan bahwasannya faktor pendukung kinerja karyawan telah sesuai dengan teori yang telah dipaparkan diatas. Selain itu, dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor yang menghambat namun, dari hambatan tersebut tidak membuat karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menurun dalam hal kinerja. Melainkan para karyawan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja dan memberikan dedikasi yang terbaik untuk kemajuan dari perusahaan.

C. Analisis Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BSI Kediri Pare Lawu

Berdasarkan teori data diatas, maka peneliti menganalisis dampak dari penggunaan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi sehingga dalam melaksanakan pekerjaan akan mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, dimana dalam hal ini memiliki dampak mempengaruhi hasil kinerja dari setiap karyawan yang ada. Pemanfaatan manajemen sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja dari karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kompetensi antara lain:

1) *Soft* kompetensi

Memiliki kaitan dengan perilaku dari sumber daya manusia yang berkenaan dengan kemampuan dalam mengolah data maupun dengan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan.

Pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu setiap pegawainya

memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai masalah baik dari dalam maupun dari luar seperti berhubungan dengan nasabah. Disini lebih ditekankan dalam hal sikap terhadap sesama serta profesionalisme sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan target.

2) *Hard* kompetensi

Berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan dari karyawan Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu yang memiliki kaitan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan baik. Selain itu, penguasaan *microsoft office* dimana di zaman yang serba modern seperti saat ini mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

Dari analisis dapat disimpulkan bahwasannya penggunaan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu. Hal tersebut tentunya didukung oleh dua hal yakni *soft competition* dan *hard competition*, sehingga ketika dua kompetensi itu dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan akan berakibat pada kinerja karyawan yang semakin baik pula dan dapat dengan mudah mencapai visi dan misi dari Bank Syariah Indonesia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dapat dikatakan baik akan tetapi masih kurang mematuhi tata tertib yang ada di kantor sehingga kurang keefektifitasan dan efisiensi dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan Bank Syariah Indonesia Pare Lawu yang belum memenuhi fungsi dari manajemen sumber daya manusia yakni pengawasan.
2. Faktor pendukung kinerja karyawan terdiri dari pemberian motivasi, manajemen yang efektif, dan penghargaan serta pengakuan. Selain itu, dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor yang penghambat kinerja karyawan yakni perbedaan karakter, namun dari hambatan tersebut tidak membuat karyawan di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu menurun dalam hal kinerja. Melainkan para karyawan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja dan memberikan dedikasi yang terbaik untuk kemajuan dari Perusahaan.
3. Dampak manajemen sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu terhadap kinerja karyawan pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu dipengaruhi oleh dua hal yakni *soft* kompetensi dan *hard* kompetensi,

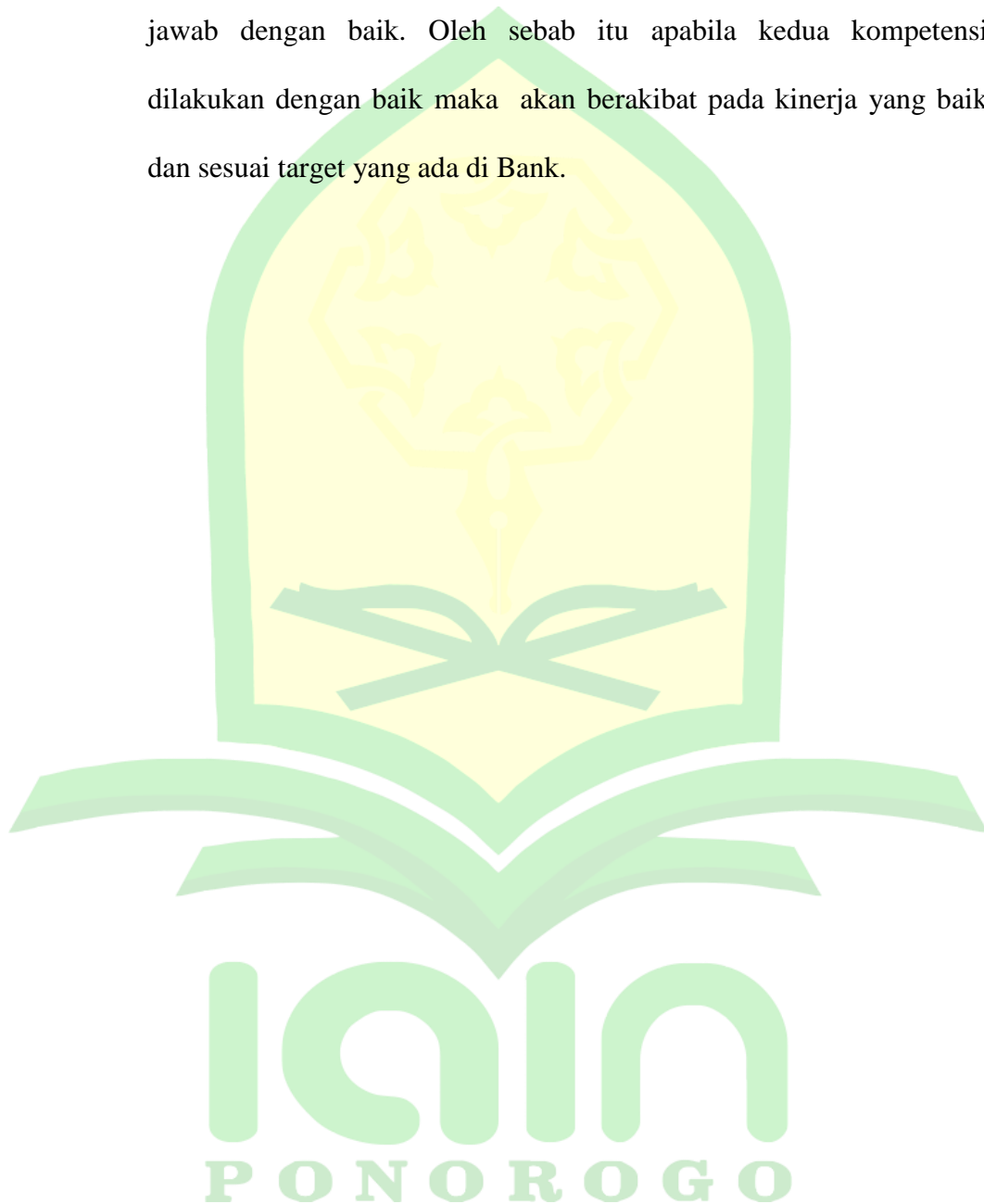
oleh sebab itu apabila kedua kompetensi dapat berjalan dengan baik maka akan berakibat pada kinerja yang baik dan sesuai dari target perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan pemaparan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan diantara sebagai berikut

1. Dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia sudah sesuai dengan teori fungsi manajemen sumber daya manusia sudah baik Akan tetapi alangkah lebih baik lagi ketika mempererat hubungan antar karyawan satu dengan lainnya sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.
2. Faktor pendukung yang ada di Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu kinerja terdiri dari pemberian motivasi, manajemen yang efektif, dan penghargaan serta pengakuan. Selain itu, dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor yang penghambat kinerja karyawan yakni perbedaan karakter, dan penyalahgunaan jaringan yang tidak stabil. Sebaiknya lebih meratkan lagi hubungan internal sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dengan dampak dari adanya sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat mendorong pelatihan jabatan dalam mengembangkan sumber daya manusia serta pola pelatihan pekerjaan lebih baik, adanya soft kompetensi pada Bank Syariah Indonesia Kediri Pare Lawu setiap karyawannya sudah memiliki

kemampuan menghadapi masalah yang berkaitan dengan nasabah, sedangkan hard kompetensi adalah kemampuan dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan baik. Oleh sebab itu apabila kedua kompetensi dilakukan dengan baik maka akan berakibat pada kinerja yang baik dan sesuai target yang ada di Bank.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Halim Usman, "Manajemen Strategis Syariah", (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015)
- Abu Achmadi dan Cholid Narbuko, "Metode Penelitian", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015)
- Ali Hasan, "Manajemen Bisnis Syariah", (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015)
- Bangun dan Wilson, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Erlangga, 2017) Burhanuddin Yusuf, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga keuangan syariah" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017)
- M. Ma'ruf Abdullah, "Manajemen Bisnis Syariah", (Yogyakarta: ASWAJA, 2018)
- M. Kadarisman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016).

JURNAL ATAU SKRIPSI

- Abu Fahmi. et.al. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- Avinda. *Wawancara*, 28 Februari 2024
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga. 2018.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. *The meaning and dimensions of Islamic Work Ethic: Initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2019.
- Damanhuri, Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: STAIN Ponorogo Press. 2010.

Didim Ade. *Wawancara*, 28 Februari 2024

Donni Joni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Dwi Setya Nugrahini, “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo”, Niqosiya: Journal of Economics and Business Research, Volume 3, Nomor 1, (2023), 30.

Fawaid, Achmad. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixel*, terj. Crewel John W. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Andi Henfri Yohanis Pantouw. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Dotulolong Lasut Manado”, Holistik. Manado: Universitas Sam Ratulangi. No.10. Juli-Desember 2018.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2018.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara. 2019.

Pepy Rina. *Wawancara*, 28 Februari 2024

Rivai, Veitzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005.

Salam, Abdus. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2014. Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 20018.

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset. 2018.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2019.

Vivin Silvanawati. *Wawancara*, 27 Februari 2024

Whitmore, John. *Coaching for Performance Membangun Individu, Kinerja, dan Sasaran*. (Jakarta: PT. Bhana Ilmu Populer. 2018)

Widya Roshandi, *Wawancara*, 27 Februari 2024

Yulia Anggraini, “Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati Ponorogo,” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, Volume 3, Nomor 1, (2023), 193.

Zilvita Ainun. *Wawancara*, 27 Februari 2024

