

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Industri keuangan syariah di Indonesia saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, baik di sektor perbankan maupun non-bank. Lembaga non-bank adalah semua organisasi yang bekerja di bidang keuangan, yang secara langsung atau tidak langsung menghimpun dana, terutama dengan mengeluarkan uang kertas dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat untuk membiayai investasi perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan keadilan masyarakat.¹ Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip hasil. Lembaga ini membangun usaha mikro untuk meningkatkan martabat dan kesejahteraan kaum fakir miskin dan untuk membantu mereka.² Kegiatan utama Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah mengumpulkan dana dari masyarakat sebagai simpanan dan kemudian menyalurkannya kembali sebagai pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.³

Pelatihan adalah proses yang digunakan oleh karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien. Pelatihan juga memungkinkan karyawan untuk mengembangkan sikap

¹ Jamal Wiwoho, 'Peran Lembaga Keuangan Bank Dan Lembaga Keuangan Bukan Bank Dalam Memberikan Distribusi Keadilan Bagi Masyarakat', *Jurnal LKB Dan LKBB*, Vol. 43 No (2014), 91.

² Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, Cetakan Pe (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

³ Ahmad Syifaul Anam, *Problematika Penerapan Hukum Jaminan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah* (Semarang: Rafi Sarana Perkasa, 2012).

dan perilaku baru yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan harus melakukan pelatihan jika mereka ingin meningkatkan kemampuan kerja karyawan mereka. Untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, pelatihan sangat penting.⁴ Selain itu, pelatihan harus menjadi prioritas, agar karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam produk dan layanan keuangan syariah. Dengan begitu, BMT dapat meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan anggota.⁵ Penerapan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil juga diperlukan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas.⁶

Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menunjukkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam organisasi maupun individu.⁷ Kinerja karyawan, di sisi lain, adalah hasil yang dicapai secara efisien dan efektif oleh individu atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan organisasi.⁸ Pelatihan, yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.⁹

⁴ dkk Rani Kurniasari, 'Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta', *Jurnal Sekretasi Dan Manajemen*, 02 No 02 (2018), 239.

⁵ R. Sari, 'Pengembangan SDM Dalam BMT: Tantangan Dan Peluang', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2) (2021), 123–35.

⁶ M. Halim, 'Evaluasi Kinerja Karyawan Di BMT: Pendekatan Dan Implementasi', *Jurnal Manajemen*, 7(1) (2019), 45–60.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

⁸ Daniel J I Kairupan, *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).

⁹ S Hasibuan M, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).

BMT UGT Nusantara, sebelumnya BMT Sidogiri, adalah salah satu BMT terbesar di Indonesia. Menurut Soemitra, BMT adalah lembaga keuangan syariah non-bank yang berfokus pada usaha untuk meningkatkan kualitas ekonomi masyarakat. Mereka juga mendorong pengembangan usaha mikro dengan memberikan pembiayaan dengan dana yang telah terkumpul.¹⁰ Lahirnya BMT UGT Nusantara diawali oleh rasa kepedulian dan keprihatinan para Ustadz Sidogiri terhadap maraknya praktik riba yang terjadi disekitar mereka, dikarenakan tidak adanya lembaga keuangan yang berlandaskan prinsip syariah. Berdasarkan rasa kepedulian tersebut dan pengalaman yang dimiliki oleh para pendiri, lembaga keuangan syariah ini akhirnya dibentuk pada tanggal 12 Robi'ul Awal 1418 H atau 17 juli 1997 M yang seiring berjalannya waktu, pengurus BMT melakukan ekspansi dengan membuka cabang pertamanya di Surabaya dan cabang kedua berada di Jember, yang terus berlanjut.¹¹

Di Kediri, terdapat beberapa BMT yang tersebar di Kota maupun Kabupaten Kediri. Rincian mengenai jenis-jenis BMT serta adapun pembandingan antara BMT yang ada di Kediri dengan adanya jumlah anggota sebagai berikut:

¹⁰ Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, 4th edn (Jakarta: KENCANA, 2014).

¹¹ 'BMT UGT Nusantara, "Sekilas Sejarah BMT UGT Sudogiri"><https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami->>.

Table 1.1
Data Jumlah Anggota BMT di Kabupaten Kediri

No.	Nama BMT	Alamat	Tahun Berdiri	Jumlah Anggota
1.	BMT UGT Nusantara Cabang Grogol	Gringging Kidul, Kec. Grogol, Kab. Kediri	2021	1410
2.	BMT Sumber Makmur Syariah	Jl. Agrowilis, Semen, Kec. Semen, Kab. Kediri	2004	394
3.	BMT UGT Nusantara Wates	Jl. Raya Tawang, Tawang, Kec. Wates, Kab. Kediri	2017	334
4.	BMT Surya Kencana Jaya	Jl. Raya Brenggolo, Kec. Plosoklaten, Kab. Kediri	2001	243

Sumber: BMT Kab. Kediri tahun 2024

BMT UGT Nusantara merupakan satu-satunya BMT yang beroperasi di Grogol Kediri yang didirikan tahun 2021, dan tidak hanya berperan sebagai lembaga keuangan syariah, tetapi juga untuk memberdayakan masyarakat melalui prinsip-prinsip ekonomi syariah, BMT UGT Nusantara menawarkan berbagai layanan keuangan, seperti simpanan, dan pembiayaan.¹² Melalui pembiayaan yang berbasis syariah, BMT UGT Nusantara Grogol Kediri mampu membantu pelaku UMKM dalam mengembangkan usahanya tanpa terbebani sistem bunga, sehingga menciptakan keadilan dan keberlanjutan ekonomi. Dengan komitmen untuk mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, BMT UGT Nusantara tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga

¹² ‘BMT UGT Nusantara, “Sekilas Sejarah BMT UGT Sudogiri”’.

berperan aktif dalam meningkatkan kualitas hidup anggotanya. Melalui program-program yang inovatif dan berbasis komunitas, BMT ini menjadi mitra strategis bagi masyarakat Grogol dalam mencapai kesejahteraan ekonomi, BMT UGT Nusantara Cabang Grogol berlokasi di Gringging Kidul, Grogol, Kecamatan Grogol, kabupaten Kediri, Jawa Timur.

BMT UGT Nusantara cabang Grogol Kediri dalam mencapai tujuannya perlu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut membuat anggota perusahaan perlu melakukan budaya kerja organisasi. Budaya kerja yang baik akan mendorong karyawan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan ikhlas. Hal ini akan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan perusahaan serta kinerja perusahaan itu sendiri. BMT UGT Nusantara melakukan pelatihannya pada setiap awal masuk selama 3 (tiga) bulan serta pada beberapa tahun sekali bersama seluruh cabang BMT UGT Nusantara di seluruh Jawa Timur, bentuk dari pelatihan tersebut mencakup tugas pokok dan fungsi pada masing-masing jabatannya. Pelatihan bersama ini berfungsi untuk melatih kemahiran dan kinerja karyawan yang menyangkut tugas pokok dan fungsinya, dengan pelatihan tersebut maka karyawan akan lebih memahami apa saja tugas pokok yang harus dilakukannya. Pentingnya dilakukannya pelatihan ini karena karyawan dan SDM di BMT UGT Nusantara memiliki berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda, pada BMT UGT Nusantara Cabang Grogol saat ini memiliki 5 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda yaitu, pondok pesantren sidogiri, manajemen, pendidikan guru, psikologis, dan manajemen keuangan. Maka dari itu pelatihan ini penting untuk dilakukan agar karyawan dapat meraih kinerja yang baik.

Keberlangsungan operasional BMT UGT Nusantara cabang Grogol Kediri yang terus berkembang menunjukkan tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi terhadap lembaga tersebut, sistem pelayanan yang diterapkan oleh BMT UGT Nusantara Grogol Kediri bersifat kekeluargaan dan dapat dipertanggungjawabkan, seperti layanan jemput setoran dan pembiayaan kepada anggota oleh karyawan, sehingga meningkatkan kepercayaan dan loyalitas anggota. BMT UGT Nusantara melakukan pelatihannya pada setiap awal masuk selama 3 (tiga) bulan serta pada beberapa tahun sekali bersama

seluruh cabang BMT UGT Nusantara di seluruh Jawa Timur, bentuk dari pelatihan tersebut mencakup tugas pokok dan fungsi pada masing-masing jabatannya. Pelatihan bersama ini berfungsi untuk melatih kemahiran dan kinerja karyawan yang menyangkut tugas pokok dan fungsinya, dengan pelatihan tersebut maka karyawan akan lebih memahami apa saja tugas pokok yang harus dilakukannya. Pentingnya dilakukannya pelatihan ini karena karyawan dan SDM di BMT UGT Nusantara memiliki berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda, pada BMT UGT Nusantara Cabang Grogol saat ini memiliki 6 (enam) karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda yaitu, pondok pesantren sidogiri, manajemen, pendidikan guru, psikologis, dan manajemen keuangan.¹³ Maka dari itu pelatihan ini penting untuk dilakukan agar karyawan dapat meraih kinerja sesuai *Standard Operating Procedures* (SOP) kantor yang akan berdampak pula pada keberlangsungan usaha perusahaan.

Hasil wawancara penelitian dengan anggota BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri menunjukkan respon yang baik, menurut Ibu Yulaika¹⁴, Ibu Gemi¹⁵, Ibu Supatemi¹⁶, Ibu Titris¹⁷, dan juga Bapak Kolik¹⁸ menyampaikan bahwa penjelasan tentang produk dan kualitas pelayanannya cukup baik, penanganan masalah cukup memuaskan dan jelas. Sedangkan Ibu Vita¹⁹ dan Ibu Siti²⁰ menyampaikan bahwa pelayanannya bagus tetapi kurang paham dengan penjelasan produk dan akadnya. Berdasarkan sampel anggota BMT UGT Nusantara diatas yang sebagian besar merasa puas dengan kinerja

¹³ *Wawancara Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri.*

¹⁴ 'Ibu Yulaika, Anggota BMT UGT Nusantara Grogol, Wawancara Pada 19 Desember 2024' (Kediri, 2024).

¹⁵ 'Ibu Gemi, Anggota BMT UGT Nusantara Grogol, Wawancara Pada 19 Desember 2024' (Kediri, 2024).

¹⁶ 'Ibu Supatemi, Anggota BMT UGT Nusantara Grogol, Wawancara Pada 19 Desember 2024' (Kediri, 2024).

¹⁷ 'Ibu Titris, Anggota BMT UGT Nusantara Grogol, Wawancara Pada 19 Desember 2024' (Kediri, 2024).

¹⁸ 'Bapak Kolik, Anggota BMT UGT Nusantara Grogol, Wawancara Pada 19 Desember 2024' (Kediri, 2024).

¹⁹ 'Ibu Vita, Anggota BMT UGT Nusantara Grogol, Wawancara Pada 19 Desember 2024' (Kediri, 2024).

²⁰ 'Ibu Siti, Anggota BMT UGT Nusantara Grogol, Wawancara Pada 19 Desember 2024' (Kediri, 2024).

karyawan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri. Pelayanan dan kinerja yang baik tentu tidak dimiliki oleh karyawan dengan begitu saja, perlu adanya pelatihan dan pengembangan SDM dan yang mendukung kinerja pelayanan yang baik.

Pelayanan kepada anggota merupakan salah satu indikator utama kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Grogol Kediri. Kualitas pelayanan yang baik akan mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Berdasarkan data internal BMT UGT Nusantara Grogol Kediri, sebelum diberikannya pelatihan karyawan masih terdapat beberapa kendala kinerja pelayanan, khususnya pada aspek penyampaian produk- produk serta akad yang akan digunakan. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal. Sehingga diperlukan pelatihan yang efektif sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1.2

**Data Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan sesudah
Pelatihan di BMT UGT Nusantara Grogol Kediri**

No.	Indikator Kinerja	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan	Perubahan
1.	Kecepatan pelayanan	Cukup	Baik	Meningkat
2.	Ketepatan administrasi	Cukup	Baik	Meningkat
3.	Pemahaman SOP	Cukup	Baik	Meningkat
4.	Kedisiplinan kerja	Cukup	Baik	Meningkat
5.	Sikap pelayanan kepada anggota	Cukup	Baik	Meningkat

Sumber: Wawancara Karyawan BMT UGT Nusantara Grogol Kediri

Menurut penelitian Nur Hidayah Selvianti, dkk²¹ dan Ahya Nurdin, Dety

²¹ Helmi Buyung Aulia Safrizal Nur Hidayah Selviyanti, Nurul Fadila, Yuliana Dewi Sulis, Isa Anshori, 'Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam

Mulyani²², mengatakan berdasarkan temuan penelitian, pelatihan adalah proses terstruktur yang memfasilitasi perolehan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk pekerjaan atau tugas, pelatihan sebagai kegiatan pembelajaran yang mendukung individual dalam kegiatan persoanalita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak positif tidak hanya pada produktivitas, motivasi, kepuasan, dan ketidakhadiran, tetapi juga pada kinerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa peranan pelatihan yaitu suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Sedangkan menurut Ziyadatun Muhtadin²³ kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan karyawan secara signifikan dan positif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi secara signifikan dan positif, hal ini mengungkapkan bahwa tingginya kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan melalui kompetensi. Oleh karena itu penting bagi setiap lembaga untuk mengadakan pelatihan dengan nilai Islam yang dilandasi oleh Al-Qur'an dan Hadis. Berbeda dengan penelitian diatas, skripsi ini akan membahas tentang peran pelatihan karyawan baru dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan mengkaji tentang pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri dalam bentuk Tugas Akhir yang berjudul ***“PERAN PELATIHAN KARYAWAN BARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BMT UGT NUSANTARA GROGOL KEDIRI”***.

Meningkatkan Kinerja Karyawan’, *Jurnal Masharif Al- Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8 No. 04 (2019), 982 <<https://doi.org/https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>>.

²² Ahya Nurdin dan Dety Mulyani, ‘Fungsi Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan Di Perusahaan’, *Journal of Economics and Business Management*, 2 No. 02 (2023), 88 <<https://doi.org/https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i2.722>>.

²³ Ziyadatun Muhtadin, ‘Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8 No. 01 (2020), 136.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana pelatihan karyawan baru di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri?
2. Bagaimana peran pelatihan karyawan baru dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan karyawan baru di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri.
2. Untuk mengetahui peran pelatihan karyawan baru dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini akan menambah pengetahuan, pemahaman, dan pemahaman tentang pelatihan kerja dan bagaimana hal itu berdampak pada kepuasan anggota. Selain itu, penelitian ini juga akan berfungsi sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang serupa.

2. Kegunaan Secara praktis

- (a) Bagi BMT UGT Nusantara Cabang grogol Kediri

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dan referensi bagi BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi pelatihan karyawan.

- (b) Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini akan membantu mengembangkan perpustakaan perbankan syariah, khususnya yang berkaitan dengan peran pelatihan karyawan. Mereka juga akan bermanfaat bagi mahasiswa Perbankan Syari'ah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebagai sumber pengetahuan dan acuan.

- (c) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada masyarakat tentang pentingnya pelatihan bagi karyawan dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas optimal. Masyarakat akan lebih menghargai lembaga keuangan syariah yang mampu memberikan pelayanan terbaik berkat karyawan yang terlatih.

(d) Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman penulis serta mengukur sejauh mana peneliti dapat menerapkan apa yang mereka pelajari di kelas.

E. Definisi Konsep

1. Pelatihan Karyawan

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan teknik untuk melakukan pekerjaan tertentu secara teratur dan menyeluruh. Ini mempersiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk menguasai keterampilan dan meningkatkan kinerja. Akibatnya, program pelatihan dan pengembangan telah menjadi hal yang umum di dunia kerja, organisasi, lembaga, atau institusi pendidikan. Selain itu, di dunia kerja, organisasi, lembaga, atau institusi pendidikan. Selain itu, di lembaga keuangan syariah, pelatihan karyawan dianggap sebagai program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan atau membantu karyawan yang merasa tidak mampu mengembangkan karir mereka. Mengingat perkembangan kebutuhan masyarakat di dunia perbankan dan lembaga keuangan syariah, dipercaya bahwa pelatihan karyawan dapat membantu mengatasi masalah yang terkait dengan produktivitas dan kinerja yang rendah.

Pelatihan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang berarti sumber daya untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan tepat. Organisasi harus menyelenggarakan pelatihan karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan

pekerjaan yang belum mereka selesaikan sebelumnya. Proses mencapai tujuan organisasi juga dikenal sebagai manajemen.²⁴ Untuk mencapai tujuan, diperlukan perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelatihan dapat membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai perubahan di tempat kerja yang mungkin terjadi sebagai akibat dari munculnya pasar produk atau teknologi baru.²⁵ Karyawan dengan kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan percaya diri dan rasa tanggung jawab yang besar.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan pegawai yang berkinerja baik, perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Ini karena kinerja sebagai penentu keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Manusia adalah komponen yang sangat penting dalam menghidupkan setiap organisasi.²⁶

Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi atau melampaui harapan dan standar organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang berhasil secara kualitas maupun kuantitas juga disebut kinerja. Kinerja secara umum didefinisikan sebagai prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.²⁷ Penilaian kinerja adalah alat yang memungkinkan untuk mengidentifikasi dan menilai seorang pekerja yang telah melakukan tugasnya untuk perusahaan.²⁸

²⁴ Burhanudin Yusuf, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah' (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), p. 5.

²⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006).

²⁶ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (Serang: CV. AA. RIZKY, 2021).

²⁷ Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).

²⁸ Novia Ruth Silaen.

F. Penelitian Terdahulu

Fungsi utama telaah pustaka adalah untuk memberikan konteks teoritis dan ilmiah bagi penelitian yang akan di lakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis:

1. Agung Assamargandi dari Institut Agama Islam Negeri Curup (2022), “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup”. Hasil penelitian tersebut membahas tentang pelatihan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.²⁹ Persamaan dengan skripsi peneliti ialah sama-sama meneliti tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya ialah pada metode penelitian yang digunakan, peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.
2. Tri Sulastri dari Universitas Negeri Islam Mataram (2022), “Analisis Sistem Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Dalam Melayani Nasabah di BMT Al-Iqtishady Mataram”. Hasil dari penelitian tersebut membahas tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di BMT Al-Iqtishady berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada nasabah BMT Al-Iqtishady Mataram.³⁰ Persamaan dengan skripsi peneliti ialah sama-sama membahas tentang pelatihan karyawan, sedangkan perbedaannya ialah variabel yang digunakan yaitu pelayanan pada nasabah sementara peneliti berfokus pada kinerja karyawan BMT, serta perbedaan lokasi penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Abdillah Sayyid dari Institut Agama Islam Negeri Kediri (2024) “Penerapan Training Sebagai Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Kediri Hasanudin”. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa

²⁹ Agung Assamargandi, ‘Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP CURUP’ (IAIN CURUP, 2022).

³⁰ Tri Sulastri, ‘Analisis Sistem Pelatihan Dan Pengembangan SDM Pada Karyawan Dalam Melayani Nasabah Di BMT AL-IQTISHADY MATARAM’ (UIN MATARAM, 2022).

strategi training atau pelatihan sangat diperlukan untuk membantu karyawan dalam memahami materi agar kinerja karyawannya lebih maksimal.³¹ Persamaan yang dimiliki adalah sama-sama meneliti tentang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dari jenis pelatihan yang dilakukan dan tempat penelitian.

4. Suci Setia Ningsih dari Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (2019), “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KC Madiun”. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan tentang pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang ternyata tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya.³² Persamaan yang dimiliki sama-sama meneliti tentang pelatihan karyawan terhadap kinerja. Perbedaan pelatihan ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu berlokasi di Bank BRI KC Madiun, sedangkan penelitian ini berlokasi di BMT UGT Nusantara Cabang Grogol Kediri.
5. Penelitian yang telah dilakukan oleh Kholifah Novita dari Institut Agama Islam Negeri Kediri (2023) “Peran Metode On The Job Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSSPS BMT PETA Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pelatihan pekerjaan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan jika mereka menilai kinerja mereka sebelum menerapkan metode pelatihan pekerjaan.³³ Persamaan yang dimiliki adalah sama-sama meneliti tentang pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah lokasi penelitian.

³¹ Abdillah Sayyid, ‘Penerapan Training Sebagai Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Kediri Hasanudin’ (IAIN KEDIRI, 2024).

³² Suci Setia Ningsih, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KC Madiun’, 2019.

³³ Novita Diana Kholifah, ‘Peran Metode On The Job Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSSP BMT ETA Kediri’ (IAIN KEDIRI, 2023).