

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan merupakan bagian dari sistem perekonomian dalam suatu negara yang menjalankan aktivitasnya dalam bentuk jasa keuangan. Salah satunya adalah Bank. Fungsi utama Bank sebagai *intermediasi* (perantara) dari masyarakat yang kelebihan dana (nasabah investor) kepada masyarakat yang membutuhkan dana (debitur) untuk kemudian dipergunakan bagi membeli berbagai barang, jasa dan investasi serta melakukan kegiatan usaha.¹ Dari aktivitas ekonomi tersebut, perekonomian dapat tumbuh berkembang dan meningkatkan standar kehidupan.

Lembaga perbankan terus bersaing untuk memunculkan inovasi pada produk-produk baru di dunia perbankan.² Hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat sehingga mereka lebih tertarik terkait produk-produk yang dimiliki, tidak hanya perbankan secara konvensional melainkan juga perbankan secara syariah. Maka dari itu setiap bank tentunya berusaha memberikan yang terbaik untuk nasabahnya, tidak hanya dalam hal operasionalnya melainkan juga dari kualitas pelayanan dan produk yang diberikan. Pada akhirnya tujuan dilakukannya agar dapat

¹ Yusuf Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 1.

² Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 9.

meningkatkan profit dari bank tersebut. Selain itu pemerintah juga membentuk lembaga keuangan perbankan yang bertujuan untuk membangun perekonomian daerah dengan mendirikan Bank Pembangunan Daerah. Bank Pembangunan Daerah merupakan bank umum yang mayoritas kepemilikan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi di berbagai daerah.³ Disebut Bank Pembangunan Daerah karena bank tersebut ditujukan sebagai mitra kerja Pemerintah Provinsi untuk turut mendukung program kerja pemerintah yang membutuhkan layanan jasa keuangan dan perbankan serta meningkatkan perekonomian masyarakat daerah. Berikut data perbandingan total asset, kredit dan dana pihak ketiga beberapa Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Indonesia tahun 2019:

Tabel 1.1
PERBANDINGAN TOTAL ASSET, PENYALURAN DANA DAN
DPK BANK PEMBANGUNAN DAERAH DI INDONESIA
TAHUN 2019
 (dalam jutaan rupiah)

BPD	Total Asset	Penyaluran Dana	Dana Pihak Ketiga	Peringkat
BPD JABAR	97.013.015	63.143.595	72.827.957	1
BPD JATENG	51.496.069	36.161.577	38.046.201	2
BPD JATIM	43.032.950	29.675.422	32.798.657	3
BPD DKI	41.337.770	24.871.133	28.452.366	4
BPD SUMUT	26.192.904	19.534.952	20.804.163	5
BPD KALTIM	22.503.615	14.749.722	14.579.014	6
BPD SUMBAR	20.741.145	15.361.918	15.669.246	7
BPD PAPUA	20.929.567	14.209.840	16.478.663	8
BPD BALI	20.458.934	15.624.392	15.124.388	9

Sumber: Data diolah dari Laporan Keuangan Tahunan Bank Pembangunan Daerah periode 2019

³ Paulus Kurniawan, *Pengantar Ekonomi Mikro dan Makro* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 163.

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa dari data perbandingan total asset, penyaluran dana, dan dana pihak ketiga dari beberapa Bank Pembangunan Daerah di Indonesia tahun 2019, BPD Jawa Barat mendapat peringkat pertama, dimana BPD Jawa Barat unggul dalam nominal total asset, penyaluran dana serta dana pihak ketiganya. Di peringkat kedua di duduki oleh BPD Jawa Tengah, sedangkan pada posisi ketiga terdapat BPD Jawa Timur. Hal ini membuktikan bahwa eksistensi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur atau yang lebih dikenal masyarakat dengan Bank Jatim dalam menjalankan kegiatan usahanya demi mendukung program pemerintah daerah Jawa Timur serta meningkatkan perekonomian masyarakat melalui layanan jasa keuangan perbankan. Dengan mayoritas kepemilikan saham Bank Jatim dimiliki oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur, tentunya kita sebagai masyarakat Jawa Timur merasa ikut andil dalam memiliki. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan lembaga keuangan dengan prinsip syariah, Bank Jatim juga membuka Unit Usaha Syariahnya yakni Bank Jatim Syariah.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau Bank Jatim pertama kali mendirikan kantor Unit Usaha Syariah berlokasi di Jln. Raya Darmo No. 105-107 Wonokromo, Kota Surabaya dengan nama Bank Jatim Syariah cabang Darmo. Selanjutnya pada tahun 2014, Bank Jatim Syariah mulai mengembangkan usahanya dengan membuka beberapa cabang syariah baru. Untuk merealisasikan hal tersebut, Bank Jatim Syariah

mendapat alokasi dana dari Bank Jatim Konvensional.⁴ Seperti yang telah diketahui bahwasanya Bank Jatim Syariah dan Bank Jatim Konvensional masih bernaung dalam satu manajemen yang sama. Meskipun demikian, dari segi laporan keuangan antara Bank Jatim Syariah dan Bank Jatim Konvensional tetap berjalan sesuai prinsipnya masing-masing. Berikut adalah tabel perkembangan Aset, DPK, Pembiayaan dan laba dimiliki oleh Bank Jatim Syariah :

Tabel 1.2
PERTUMBUHAN ASET, DANA PIHAK KETIGA, PEMBIAYAAN
DAN LABA BANK JATIM SYARIAH
PERIODE 2014-2019
(dalam jutaan rupiah)

Keterangan	Des 2014	Des 2015	Des 2016	Des 2017	Des 2018	Des 2019
Total Asset	1.247.248	1.691.189	2.133.100	2.504.190	2.233.961	2.386.133
Pertumbuhan (%)	206	35,6	26,13	17,40	(-10,80)	6,81
DPK	1.059.513	1.339.031	1.494.032	1.895.699	1.650.608	1.685.507
Pertumbuhan (%)	309	26,38	11,58	26,88	(-12,93)	2,11
Pembiayaan	540.095	719.907	828.881	919.135	1.119.633	1.401.833
Pertumbuhan (%)	69	33,29	15,14	10,89	21,81	25,20
Laba(Rugi)	11.774	200	2.428	1.035	(181)	2.720

Sumber : Data diolah dari Laporan Keuangan Tahunan Bank Jatim periode 2016-2019.

Pada tabel 1.2 dapat dilihat Bank Jatim Syariah membuktikan eksistensinya dimana pembiayaan yang disalurkan oleh Bank Jatim Syariah mengalami peningkatan yang signifikan di setiap tahunnya. Pembiayaan merupakan salah satu bisnis yang dijalankan oleh bank yang paling

⁴ Bank Jatim, *Profil Bank Jatim Cabang Syariah*, <http://www.bankjatim.co.id/id/syariah/profil>, diakses tanggal 16 oktober 2019.

berpengaruh besar dalam jalannya suatu kegiatan usaha. Meskipun pada jumlah total Asset dan Dana Pihak Ketiga yang mengalami fluktuasi dengan puncak tertinggi pada tahun 2017. Bank Jatim Syariah membuktikan kinerjanya ditahun 2019. Dengan mengalami kenaikan laba menjadi 2.720 juta rupiah. Tidak hanya itu, kenaikan juga terjadi dari segi asset dan pembiayaan. Dari segi asset mengalami kenaikan sebesar 6,81% dari tahun sebelumnya. Sedangkan dari segi pembiayaan mengalami kenaikan sebesar 25,20% dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan pembiayaan tersebut dikarenakan adanya kepercayaan dan kelayakan yang diberikan masyarakat terhadap produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Jatim Syariah. Kondisi tersebut juga menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan Bank Jatim Syariah khususnya divisi pembiayaan yang bekerja secara optimal dalam menyalurkan pembiayaan. Untuk memenuhi kebutuhan layanan perbankan masyarakat Jawa Timur, Bank Jatim Syariah memperluas jangkauan wilayah cabangnya. Salah satunya dengan berdirinya Bank Jatim Cabang Syariah di kota Kediri.

Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri ini merupakan Kantor Cabang yang baru berdiri 7 tahun silam. Tepatnya pada tahun 2014 Bank Jatim Syariah KC Kediri diresmikan dan memulai beroperasi. Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri ini merupakan Bank Pembangunan Daerah yang berlokasi di Karisidenan Kediri serta bagian dari usaha pemerintah dalam memajukan perekonomian khususnya masyarakat Kediri dan sekitarnya. Namun seiring berjalannya waktu, untuk menambah jangkauan

pelayanan yang diberikan, Bank Jatim Syariah juga mendirikan kantor cabang lainnya, yakni Bank Jatim Syariah cabang pembantu Blitar. Namun masih dalam satu karesidenan dengan Bank Jatim Syariah Kediri. Dimana kantor cabang pembantu Blitar masih dalam satu kebijakan dengan Bank Jatim Syariah cabang Kediri.⁵

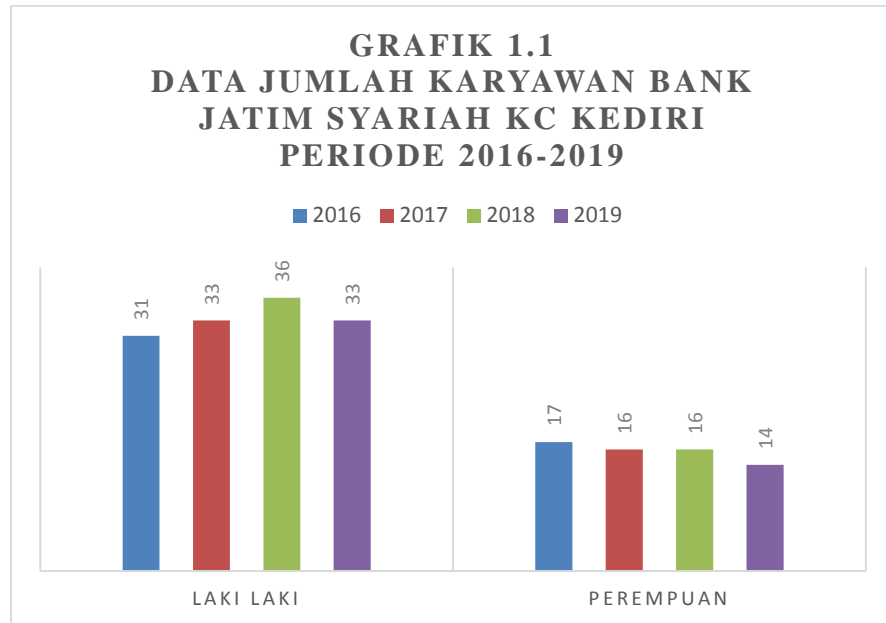
Sebagai lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan usahanya untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Adanya kenaikan laba yang diperoleh tidak lepas dari peran SDM. Salah satu usaha bank untuk memperoleh laba atau keuntungan yaitu dari pembiayaan yang salurkan, dalam hal ini divisi pembiayaan yang berperan. Menurut Kasmir, besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tergantung dari salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha.⁶ Dukungan SDM dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yg dimiliki.⁷ Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Berikut adalah grafik

⁵ Debryna Suryadhani, Penyelia Akuntansi dan SDM Bank Jatim Syariah, Kediri, 28 Oktober 2019.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta:Rajawali Press, 2016), 178.

⁷ Ibid, 3.

perkembangan jumlah karyawan Bank Jatim Syariah dari tahun 2016-2019 sebagai berikut:



Sumber: wawancara di Bank Jatim Syariah Kediri tanggal 28 oktober 2019.

Berdasarkan diagram grafik 1.1 dapat diketahui bahwa Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri mengalami perkembangan jumlah karyawan setiap tahunnya. Perkembangan jumlah karyawan tersebut bertujuan untuk menunjang keberlangsungan kegiatan usaha serta guna meningkatkan produktifitasnya.

Pada tahun 2019, diketahui Bank Jatim Syariah KC Kediri memiliki total 47 karyawan yang terdiri dari 33 karyawan laki-laki dan 14 karyawan perempuan yang dipekerjakan untuk membantu tercapainya target-target yang telah direncanakan sebelumnya. Sebagai upaya agar tercapainya target-target tersebut, Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri membedakan menjadi beberapa posisi/jabatan sesuai dengan kemampuan

yang dimilikinya, salah satunya divisi pembiayaan dengan total keseluruhan sebanyak 7 orang. Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah para karyawan agar lebih fokus kepada tugas yang diberikan berdasarkan posisi yang diembannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Berikut tabel penilaian internal kinerja karyawan divisi pembiayaan pada Bank Jatim Syariah KC Kediri:

Tabel 1.3
Penilaian Internal Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah KC Kediri
Periode Tahun 2018-2019

Penilaian Kinerja	Tahun 2018		Tahun 2019	
	Jumlah Orang	Prosentase	Jumlah Orang	Prosentase
Baik	48	92%	45	96%
Cukup	4	8%	2	4%
Kurang	0	0%	0	0%
Total	52	100%	47	100%

Sumber : Penelitian Internal Bank Jatim Syariah KC Kediri. .

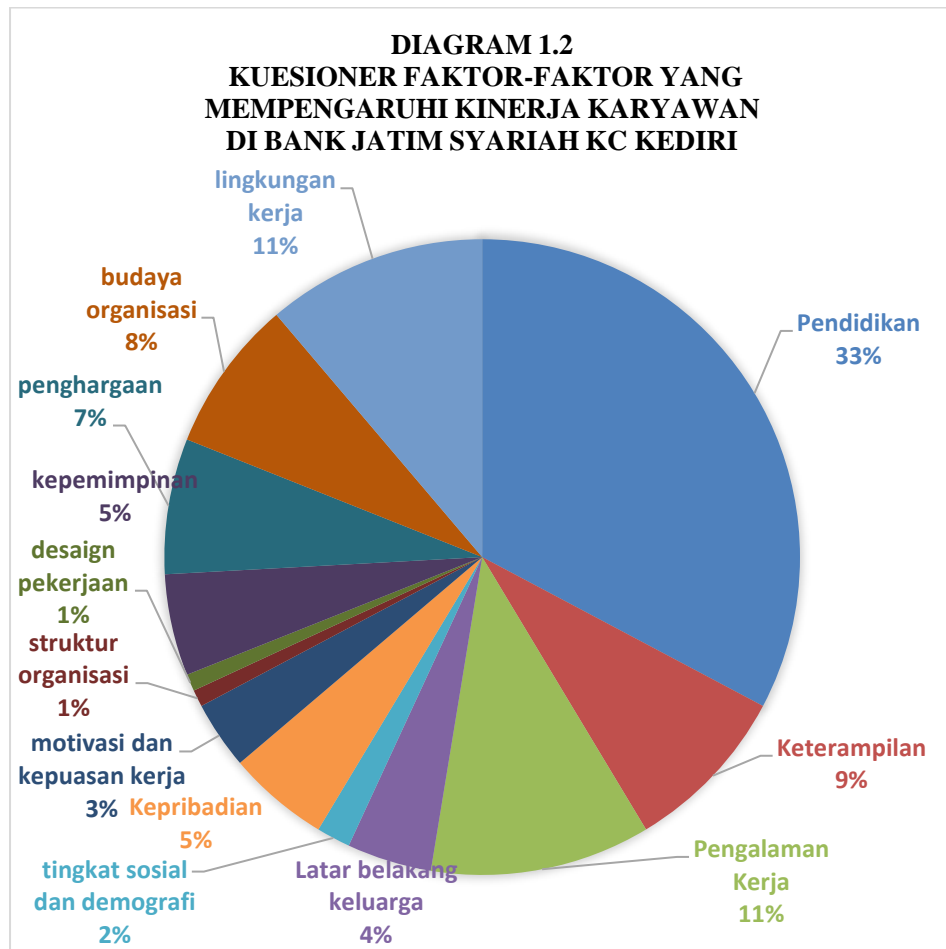
Bedasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa berdasarkan penilaian internal yang dilakukan Bank Jatim Syariah KC Kediri periode tahun 2018-2019. Kinerja karyawan pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang, karyawan yang mendapat kinerja dengan predikat baik sebanyak 48 orang dengan prosentase 92% sedangkan pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 47 orang karyawan yang mendapatkan kinerja dengan predikat baik mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, menjadi 45 orang dengan prosentase 96%. Kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja SDM pada bank tersebut terutama pada karyawan divisi pembiayaan, karena hal ini didukung dengan adanya data pembiayaan yang

disalurkan Bank Jatim Syariah yang juga terus mengalami peningkatan dari tahun 2014 hingga tahun 2019.

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana dan prasarana, serta kesempatan untuk berprestasi.⁸ Sedangkan menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan, meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) serta faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi lingkungan kerja. Lebih lanjut Gibson menyatakan bahwa ada tiga faktor berpengaruh dalam kinerja, yakni faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan (pendidikan) dan pengalaman kerja, faktor psikologis meliputi sikap kepribadian kepuasan dan motivasi, dan faktor organisasi meliputi struktur organisasi desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan.⁹ Berikut adalah diagram hasil kuesioner awal mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di bank Jatim Syariah cabang Kediri.

⁸ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2019), 103.

⁹ Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 2.



Sumber: Survei observasi awal pada Bank Jatim Syariah KC Kediri tanggal 14 November 2019.

Diagram 1.2 menunjukkan hasil kuesioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang diambil dari 47 responden dari karyawan Bank Jatim Syariah KC Kediri. Menurut karyawan pada Bank Jatim syariah KC Kediri, faktor yang paling mempengaruhi kinerja para karyawan yakni faktor pendidikan dengan persentase 33%. Kemudian pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan persentase masing-masing 11%. Selain itu mayoritas karyawan divisi pembiayaan juga berpendapat pendidikan salah satu faktor yang berperan. Hal ini menjadi acuan peneliti untuk mengambil variabel tersebut, dengan

fokus pendidikan yang diteliti yaitu pendidikan non formal yang merupakan pendidikan yang didapatkan karyawan selama bekerja.

Penelitian ini menggunakan Teori pendidikan Max Darsono, yang menyatakan pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru sedemikian rupa untuk sehingga merubah tingkah laku seseorang menjadi lebih baik. Darsono menegaskan dengan adanya pendidikan, maka diharapkan SDM akan berubah menjadi lebih baik. Dengan kata lain pendidikan memiliki andil dalam perubahan individu menjadi lebih baik, begitu pula hasil kerjanya. Menurut Darsono belajar dibedakan menjadi 4 aliran, yakni: behavioris, kognitif, gesalt, dan humanist. Selain itu pendidikan dan kinerja karyawan juga dibahas dalam manajemen sumber daya insani. Selain itu agar dapat melakukan penilaian kinerja, peneliti memfokuskan penelitian ini pada satu *job divisi* yaitu karyawan divisi pembiayaan Bank Jatim Syariah Cabang Kediri.

Bedasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengajukan penelitian berjudul **“PERAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DIVISI PEMBIAYAAN BANK JATIM SYARIAH CABANG KEDIRI DITINJAU DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dan untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian yang akan penulis laksanakan, maka penulis membuat batasan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi pembiayaan Bank Jatim Syariah KC Kediri?
2. Bagaimana peran pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi pembiayaan Bank Jatim Syariah KC Kediri ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya insani?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini tidak lain untuk mencari jawaban ilmiah atas masalah yang diteliti, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi Bank Jatim Syariah cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui peran pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi pembiayaan Bank Jatim Syariah cabang Kediri ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya insani.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bahwa pendidikan karyawan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan perlu dijaga dan ditingkatkan dengan melalui pendidikan agar menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan yang pada akhirnya mampu bersaing dengan bank lainnya. Serta hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan atau referensi pustaka pada kepustakaan IAIN Kediri.

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan intelektual serta menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pentingnya pendidikan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah KC Kediri.

b. Bagi pegawai

Kesimpulan yang didapat dari penelitian yang dilakukan diharapkan bisa menjadi koreksi untuk pegawai atau karyawan serta motivasi dan menambah wawasan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan Bank Jatim Syariah cabang Kediri.

c. Bagi lembaga

Dapat memberi kontribusi Bank Jatim Syariah cabang Kediri terkait dengan pentingnya pendidikan pada karyawan dalam perusahaan tersebut dan hal-hal yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Sehingga kedepannya Bank Jatim Syariah cabang Kediri dapat memberi kebijaksanaan terkait hal-hal yang menjadi fokus penelitian penulis.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah pemahaman tentang perbankan syariah, terutama mengenai sejauh mana pendidikan yang sudah ditempuh oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah cabang Kediri. Sehingga nantinya dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya dengan kajian lebih dalam dengan menggunakan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka mempunyai tujuan untuk menjelaskan judul dan isi singkat kajian-kajian yang pernah dilakukan, buku-buku atau tulisan-tulisan yang ada terkait dengan topik atau masalah yang akan diteliti.¹⁰ Berikut ini beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Skripsi yang berjudul “*Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri.*” yang disusun oleh Eva Viorany (2018), mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah memahami bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMH Kediri. Narasumbernya merupakan karyawan di BMH kantor layanan Kediri yang berjumlah 9 orang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, menunjukkan mayoritas karyawan menjadikan aktualisasi diri sebagai motivasinya sebanyak 4 orang, kemudian sosial sebagai motivasi sebanyak 2 orang, fisiologis sebagai dasar motivasinya sebanyak 2 orang dan motivasi keamanan sebanyak 1 orang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di

¹⁰ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri* (Kediri: STAIN Kediri, 2016), 62.

BMH kantor layanan Kediri. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan yakni sama-sama meneliti mengenai kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara dokumentasi, dan observasi. Letak perbedaan dari penelitian yang penulis lakukan yaitu terletak pada variabel yang digunakan. Penelitian diatas menggunakan variabel motivasi sedangkan penulis menggunakan variabel pendidikan. Objek penelitian yang diambil juga berbeda, penulis mengambil objek di Bank Jatim Syariah KC Kediri. Serta menggunakan perspektif manajemen sumber daya insani.

2. Skripsi yang berjudul *“Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri”* yang disusun oleh Kholida Putri Rahayu (2016), mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri.

Dilakukannya penelitian yaitu untuk mencari tahu bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan hasil kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Hasil temuan dilapangan sebagai berikut: budaya organisasi sangat berperan untuk memberikan hasil kinerja karyawan yang meningkat, ini ditandai adanya rancangan strategi oleh pimpinan serta karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam bekerja, Kemudian ada motivasi yang diberikan pimpinan pada

karyawan agar tetap terjaga. Ditambah pelayanan karyawan yang baik membuat perusahaan mendapatkan penghargaan. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Dengan pendekatan penelitian yang sama, yakni penelitian kualitatif. Perbedaannya terletak pada tinjauan dan objek yang diteliti, penelitian diatas objeknya adalah BMT UGT Sidogiri serta membahas budaya organisasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan objeknya adalah Bank Jatim Syariah KC Kediri serta membahas pendidikan. Serta pada penelitian yang dilakukan juga menggunakan perspektif manajemen sumber daya insani

3. Skripsi yang berjudul *“Peran Pendidikan Dan Pelatihan Perkoperasian Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Study Empiris Kecamatan Pringsurat)”* disusun oleh Ratih Wulandari (2011), mahasiswi Universitas Negeri Semarang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan KPRI di Kecamatan Pringsurat dilakukan dalam waktu setahun sekali, program ini dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas, dapat membantu mengelola koperasi dengan manajemen yang baik dan sistem akuntansi yang rapi. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tidak hanya untuk

karyawan dan pengurus namun juga untuk anggota KPRI. Untuk perkembangan kinerja koperasi program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja operasional karyawan dan pengurus. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas kinerja karyawan dan menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif. Letak perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel lainnya. Yaitu dalam penelitian tersebut adalah pendidikan, dan pelatihan kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah pendidikan. Serta objek penelitian yang digunakan juga berbeda. Objek penelitian di atas adalah Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kec. Pringsurat. Sedangkan Objek penelitian yang akan dilakukan adalah Bank Jatim Syariah KC Kediri. Perbedaan lainnya yaitu penelitian ini menggunakan perspektif sumber daya insani

4. Skripsi yang berjudul "*Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UNIT Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*" disusun oleh Ani Supra Bandari (2016), mahasiswa Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di divisi perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan, yang terletak di Jl. Rambutan Ujung No 1 Bukit

Besar Palembang. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengetahui bagaimana peran dari pelatihan yang diterapkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja. Penulis mendapatkan data dari kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan bahwa kriteria pelatihan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Unit Rambutan langkah program pelatihan pengembangan masih memiliki kekurangan dalam metode penyampaian materi. Penulis merekomendasikan bahwa pelatihan dilakukan dengan metode penyampaian materi yaitu "*off the Job*" untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kecakapan dan pengambilan keputusan. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan. Selain itu, persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel pelatihan kerja. Serta penelitian ini menggunakan perspektif manajemen sumber daya insani. Objek penelitian yang digunakan peneliti sebelumnya juga berbeda. Objek penelitian di atas adalah UNIT Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Sedangkan Objek penelitian yang akan dilakukan adalah Bank Jatim Syariah KC Kediri.

5. Skripsi yang berjudul "*Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung)*" disusun oleh Prasna Gasa Wartono (2018), mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Pendekatan penelitian kualitatif digunakan penelitian ini. Tujuan daripada dilakukannya penelitian yaitu untuk menunjukkan peran kompensasi kerja dan pendidikan guna meningkatkan hasil kerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung. Populasinya sebanyak 66 karyawan dengan pengambilan sampling sebanyak 15 karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan pendidikan berperan dalam memajukan produktifitasnya di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung. Berdasarkan uraian diatas dapat di ketahui bahwa persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas kinerja karyawan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Sedangkan letak perbedaanya yaitu pada objek yang diteliti serta fokus membahas pendidikan. Selain itu penelitian yang akan dilakukan juga menggunakan perspektif manajemen sumber daya insani.