

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era keterbukaan, dunia industri menghadapi tantangan yang berat karena dituntut untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. Disamping itu perkembangan teknologi maupun sistem informasi, perkembangan lintas budaya, perubahan peta perekonomian internasional, iklim sosial dan politik menambah kompleksnya permasalahan yang harus dihadapi oleh organisasi atau dunia usaha. Beberapa organisasi di negara maju telah menunjukkan keberhasilan dengan menggunakan praktek pengelolaan sumber daya insani yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian sumber daya insani organisasi.¹

Praktek pengelolaan sumber daya insani tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan.² Apabila kita mengamati yang dilakukan oleh organisasi unggul di dunia, termasuk di Indonesia, jelas sekali bahwa yang mereka dahulukan dalam membangun organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya insani mereka. Ini adalah pekerjaan besar yang memakan

¹ Agung, Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h.45

² Agung, Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h.45

waktu lima tahun sampai sepuluh tahun atau sampai dua puluh tahun untuk sebuah negara.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya insani (SDI) yang handal di dalam perusahaan dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Hal yang mendasar dalam membentuk sumber daya insani (SDI) yang handal adalah bagaimana seleksi yang dilakukan pada saat penerimaan karyawan baru, apakah calon tenaga kerja yang ada mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang diharapkan oleh perusahaan dan memiliki kriteria sesuai yang dibutuhkan baik mengenai skill dan kompetensi yang dimiliki oleh yang bersangkutan.³

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motive atau *trait* yang

³Agung, Nugroho, dkk. *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h.45

menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya insani dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai aset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut maka peran sumber daya insani akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya insani. Sumber daya insani yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.⁴

Kompetensi harus dimiliki oleh setiap orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dalam bidang apa saja dan dalam jabatan apa saja. Kompetensi juga akan dijadikan acuan bagi usaha pengembangan sumber daya insani yang ada dalam organisasi. Berbicara masalah pengembangan sumber daya insani, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya insani. Kuantitas sumber daya insani tanpa disertai dengan kualitas sumber daya insani yang baik akan menjadi beban perusahaan.

Manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain.⁵ Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses yang

⁴Siagian, Sondang, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.208

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2013), h. 11

terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.⁶

Pengembangan sumber daya insani (SDI) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDI pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDI melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya insani adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDI untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

⁶ Sofyandi, Herman Dan Garniwa Iwa. *Perilaku Organisasional Islam*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014). h.120

Agar pengembangan SDI bisa terwujud sangat diperlukan karyawan yang mempunyai kepribadian yang baik. Kepribadian merupakan satu struktur totalitas atau struktur unitas multipleks, di mana seluruh aspek-aspek tersebut merupakan satu harmoni yang bekerja sama dengan baik. kepribadian adalah suatu sistem semua tingkah laku seseorang yang unik, terintegrasi, dan terorganisasi.

Sistem tingkah laku mencakup sambutan-sambutan yang kompleks, misalnya cara seseorang memandang dunia sekitarnya, melihat tujuan dan minatnya, kemampuan berbuat atau melakukan sesuatu, cara memecahkan masalah, bagaimana merasakan keadaan orang lain, dan bagaimana kemauannya mengenai kehidupan. Kepribadian *ekstrovert* dalam dunia kerja digambarkan sebagai orang yang ambisius, tidak sabar, agresif, suka kerja keras, bertanggung jawab, kreatif, inovatif, dan ingin pekerjaan yang bersifat menantang. Kepribadian *ekstrovert* inilah yang mampu meningkatkan prestasi kerja.⁷

Secara umum bank syariah dapat didefinisikan sebagai bank dengan polabagi hasil yang merupakan landasan utama dalam segala operasinya, baik dalam produk pendanaan, pembiayaan, maupun dalam produk lainnya. Produk-produk bank syariah mempunyai kemiripan tetapi tidak sama dengan

⁷ Sofyandi, Herman Dan Garniwa Iwa. *Perilaku Organisasional Islam*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014). h.120

produk bank konvensional karena adanya pelarangan *riba*, *gharar*, dan *maysir*. Oleh karena itu, produk-produk pendanaan dan pembiayaan pada bank syariah harus menghindari unsur-unsur yang dilarang tersebut.⁸

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.⁹

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman yang peneliti lakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman adalah dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman bahwa PT. Bank Syariah Indonesia (BSI)

⁸Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, Cet. 1, (Yogyakarta: UII Press, 2014), h.56

⁹Edy. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi”. (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3, 2015), h.114

KC Bengkulu S Parman masih dalam proses meningkatkan kinerja anggota. Hal ini menyangkut semua komponen

PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman yang meliputi kegiatan yang mendukung kegiatan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman berjalan lancar terutama sumber daya insaninya. Mengenai Sumber Daya Insani yaitu karyawan telah dilakukan pelatihan (semua karyawan telah dilatih). Pelatihan-pelatihan dan juga seminar, workshop yang berguna untuk meningkatkan sumber daya insani. Masalah utama yang terjadi di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Bengkulu. Karyawan mengikuti pelatihan selama 2 bulan dilatih 2 tahun yang lalu dalam pelaksanaannya.¹⁰

Adapun pengembangan SDI yang dilakukan dimulai dari HRD, Staff, Customer Service, Teller dan juga semua karyawan lainnya diikutkan dalam pelatihan pengembangan sumber daya insane. Dengan adanya pelatihan tersebut, diharapkan tidak ada pekerjaan yang terlambat. Tetapi kenyataannya, masih ada anggota yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Pekerjaan yang harusnya selesai tepat waktu tetapi malah dalam menyelesaikan pekerjaan masih membutuhkan waktu tambahan dari waktu yang telah diberikan. Selanjutnya

¹⁰ Agus, Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Ipuh. Wawancara pada 31 Agustus 2022

mengenai efektivitas dimana terdapat anggota yang menyelesaikan tugas belum sesuai dengan target. Terdapat anggota yang belum mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dimana anggota masih harus meminta bantuan bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.¹¹

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul **“Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman”**.

B. Batasan Masalah

Agar lebih terfokus pada masalah yang akan diteliti maka, penulis membatasi penelitian pada variabel Pengembangan Sumber Daya Insani yaitu dengan pengembangan pada tingkat pendidikan dan pelatihan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman?
2. Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman?

¹¹Agus, Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Ipuh. Wawancara pada 31 Agustus 2022

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui carameningkatkankinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Untuk menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan mengenai sumber daya insani dan kepribadian terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan mengenai pengembangan sumber daya insani, kepribadian dan kinerja serta penyebab tidak optimalnya para karyawan yang telah di latih pada karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.

2. Kegunaan praktis

- a. Untuk perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan mengenai pengembangan sumber daya insani, kepribadian dan kinerja karyawan pada karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman
- b. Untuk akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca

mengenai pengembangan sumber daya insani, kepribadian dan kinerja karyawan pada karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.

- c. Untuk karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tempat berinvestasi yang aman dan nyaman.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh: Mutiara, Luluk. Analisis pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja karyawan (study kasus pada pt. pegadaian syariah cabang probolinggo).Skripsi. UIN KH Achmad Siddiq Jember, 2022. Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo. 2. Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo¹². Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat

¹² Mutiara, Luluk. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo)*. Skripsi. UIN KH Achmad Siddiq Jember, 2022

diamati. Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo sudah dilakukan dengan baik, pengembangan sumber daya insani yang dilakukan seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill pemasaran, dan pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang dilakukan pegadaian syariah probolinggo bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir.¹³ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama ingin mengetahui pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja dan perbedaannya yaitu dari tempat penelitian dan lokasi penelitian serta informan penelitian¹⁴.

Penelitian yang dilakukan oleh : Hardityo, Alam Fabian, and Arasy Fahrullah. (2021) dengan judul. "pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja islami karyawan pada pt jamkrindo cabang surabaya." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja islami karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya. Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini mengambil sampel

¹³Mutiara, Luluk. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo)*. Skripsi. UIN KH Achmad Siddiq Jember, 2022

¹⁴ Nur Rianto. 2012. *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah*. Bandung :Alfabeta.

sebanyak 25 orang. Penulis menggunakan pengumpulan data kuesioner dan diukur dengan skala likert lalu diolah dengan software IBM SPSS Statistics 25.¹⁵

Penelitian yang dilakukan oleh: Putri, R. (2020). Dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada LAZ Swadaya Ummah kota pekanbaru dan bagaimana pandangan ekonomi Islam tentang pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pupolasi dalam penelitian ini adalah 1 orang pimpinan dan 19 orang karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu 1 orang pimpinan dan 19 orang karyawan

Hasil penelitian di LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru berdasarkan metode angket, wawancara dan observasi menunjukkan bahwa strategi pengembangan

¹⁵ Hardityo, Alam Fabian, and Arasy Fahrullah, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 4.1 (2021): 78-87.

sumber daya manusia yang dilakukan oleh LAZ swadaya Ummah kota pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan program pengembangan diri melalui pendidikan, pelatihan dan motivasi. Baik pendidikan yang dilakukan ditempat kerja, ataupun dengan magang pada tempat yang ditentukan. Dan dari program pendidikan, pelatihan dan motivasi yang dijalani oleh karyawan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan dan kantor LAZ Swadaya Ummah sendiri. Dan berdasarkan tinjauan Ekonomi Islam tentang pengembangan sumber daya manusia di LAZ Swadaya Ummah kota pekanbaru sudah sesuai dengan aplikasinya secara nyata, hal ini ditunjukkan adanya kegiatan terkait sebagai sarana mendekatkan diri pada Allah dan bukan hanya untuk pencapaian profit semata.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh: Rohmi, P. K. (2020). Dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Peningkatan Excellent Service di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang”. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan strategi pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) yang meliputi pelatihan dan pengembangan pegawai dalam peningkatan excellent service di Bank Syariah Mandiri

¹⁶ Putri, Regita. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*. (Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020), h. 1

Cabang Lumajang. Teknik pengumpulan data melalui tiga tahap yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data-data dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yakni, data primer dan sekunder. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif dan divalidasi dengan menggunakan teknik triangulasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya insani yang diimplementasikan oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang terdiri dari berbagai pelatihan dan pengembangan yang mana sangat berpengaruh terhadap peningkatan excellent service.¹⁷

Hasil penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja islami karyawan, dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja islami karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan memiliki korelasi sebesar 81,6% yang artinya variabel pelatihan dan pengembangan memberi kontribusi positif terhadap kinerja islami karyawan dan sisanya 18,4% diperoleh pada elemen lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.¹⁸ Persamaan penelitian ini yaitusama-

¹⁷ Rohmi, Putri Kamilatul. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Peningkatan Excellent Service di Bank Syariah Mandiri Cabang Lumajang*. Skripsi. (2020), h. 17.

¹⁸Hardityo, Alam Fabian, and Arasy Fahrullah, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Pt Jamkrindo Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 4.1 (2021): 78-87.

sama ingin mengetahui ¹⁹pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja dan perbedaannya yaitu dari tempat penelitian dan lokasi penelitian serta informan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaeni, N., Bahasoan, S., & Haeranah, H. (2021) dengan judul : *Skills and Human Resources Development in Improving Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan Keterampilan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan. Data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data dikumpulkan menggunakan daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert. Sampel penelitian ini adalah sekelompok pegawai Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan sebanyak 100 responden. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis pengaruh Pengembangan Keterampilan dan Sumber Daya Manusia

terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan²⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Skill dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sebaiknya secara rutin memberikan Skill tersebut kepada karyawannya dan lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Karyawan yang dianggap berkinerja buruk, sebaiknya karyawan tersebut dikembangkan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yaitu penelitian yang menjelaskan pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan

²⁰ Zaeni, Nurhaeda, Shandra Bahasoan, and Haeranah Haeranah. Skills and Human Resources Development in Improving Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis* 8.1 (2021): 74-83.

apa adanya.²¹ Dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh deskripsi pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan 21 Maret sampai dengan 21 April 2023.

b. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian di KC Bengkulu S Parman Kota Bengkulu. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut adalah karena terdapat permasalahan yang diketahui ketika observasi awal yang dilakukan oleh peneliti PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Bengkulu

3. Informan penelitian

Teknik penentuan informan dengan *snowball sampling*.²² Cara ini banyak dipakai ketika peneliti tidak banyak mengetahui tentang populasi penelitiannya. Peneliti hanya mengetahui satu atau dua orang yang berdasarkan penilaiannya bisa dijadikan sampel. Karena peneliti menginginkan lebih banyak lagi, maka peneliti meminta

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian yang bersifat : eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif* (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 240

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 85

kepada informan kunci untuk menunjukan orang lain yang kira-kira bisa dijadikan informan selanjutnya. Pada penelitian ini, informan penelitian terdiri dari karyawan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang.

4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan. Sehingga data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan oleh peneliti, wawancara kepada 5 orang informan.²³

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang mendukung atas permasalahan yang akan dibahas, yang diperoleh dari PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman seperti profil tentang bank, data informan.

b. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data. Teknik dilakukan dengan:

a. Observasi

Pada hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 187

akan di lakukan untuk mendapatkan data tertulis yang di anggap relevan di tempat penelitian yaitu PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan narasumber yang bertujuan untuk mendapatkan informasi.²⁴ Dalam hal ini peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan untuk merekam dan menyimpan berbagai data penting yang dihasilkan oleh kegiatan yang berhubungan pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman. Kegiatan dokumentasi pada penelitian digunakan untuk mendapatkan gambar atau foto pada saat melakukan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis interaksi, di mana komponen reduksi data dan sajian

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 246

data dilakukan bersamaan proses pengumpulan data. Tiga tahap dalam menganalisa data, yaitu:²⁵

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang didapatkan dari hasil penelitian dan melakukan pemilihan terhadap data penting yang didapat pada saat melakukan wawancara.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam penelitian ini peneliti menguraikan data dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan saat melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.

c. Penarikan Kesimpulan

Setelah data disajikan, kemudian peneliti melakukan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian. Kesimpulan yang peneliti ambil dari data dan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bengkulu S Parman.²⁶

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 247

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 247

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan oleh penulis skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab pertama menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi dari setiap karya ilmiah yang berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan skripsi.

Bab kedua berisi kajian teori. Kajian teori menguraikan teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi dan referensi.

Bab ketiga berisi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Gambaran umum objek penelitian merupakan penyajian informasi mengenai objek penelitian.

Bab keempat berisi hasil penelitian merupakan penjelasan penyajian data hasil penelitian yang sudah diolah yang disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Penyajian data ini disertai dengan penjelasan secara deskriptif, sehingga dapat memperjelas sajian tabel atau grafik tersebut.

Bab kelima berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan serta menjawab rumusan masalah dan saran

merupakan anjuran yang diberikan penulis kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian dan berperan bagi penulis selanjutnya.

