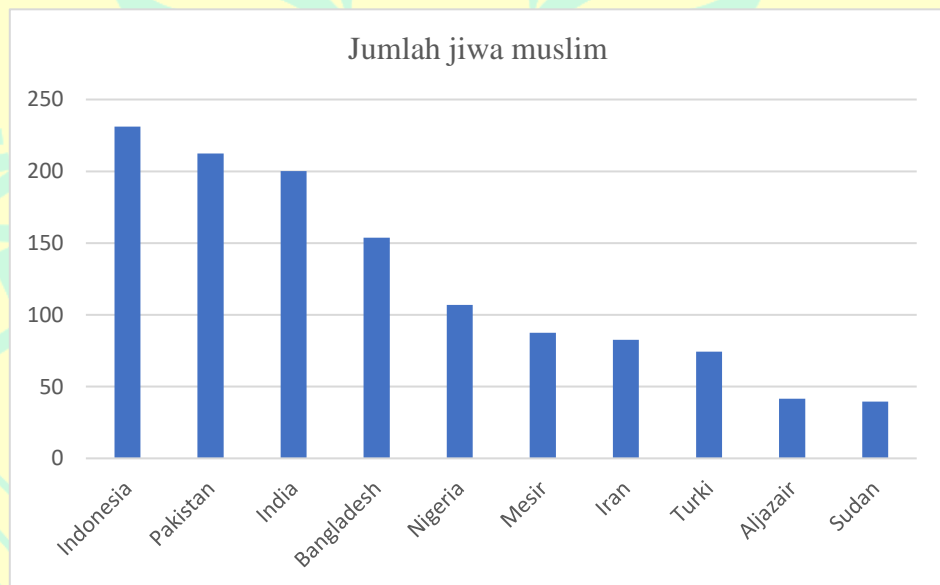


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini terus mengalami peningkatan yang signifikan. Hal tersebut terjadi karena di dukung oleh masyarakat Indonesia yang mayoritas muslim sehingga menjadi pasar besar bagi perbankan syariah. Berdasarkan data yang dirilis oleh *The Royal Islamic Strategic Studies Centre* (RISSC) atau MABDA bertajuk *The Muslim 500* edisi 2022, penduduk Indonesia yang beragama Islam berjumlah 231,06 juta (Budy Kusnandar, 2022). Lebih jelasnya pada gambar dibawah ini.



Gamabr 1. 1 Jumlah Penduduk Muslim

Sumber: (Budy Kusnandar, 2022)

Berdasarkan dari hasil data yang terlihat di atas, tentunya terbuka peluang pasar yang besar bagi perbankan syariah, khususnya Bank syariah Indonesia. Bank Syariah Indonesia merupakan bank syariah terbesar di

Indonesia dimana hasil dari penggabungan tiga bank syariah yang ada di Indonesia yaitu Bank BRI Syariah, Bank BNI Syariah, dan Bank Mandiri Syariah. Meski terbilang baru, namun Bank Syariah Indonesia mampu menunjukkan perkembangan yang sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari prestasi Bank Syariah Indonesia yang mampu bersaing dengan bank konvensional.

Dilansir dari *Forbes* yang telah merilis *The World's Best Banks* tahun 2022 dimana bekerjasama dengan firma riset pasar statistika bahwa Bank Syariah Indonesia menduduki Peringkat ke lima dalam 10 besar ranking Bank di Indonesia. Penentuan Bank terbaik ini melalui Survei yang telah diisi oleh lebih dari 45.000 nasabah bank di seluruh dunia. Dimana survei yang dijalankan berupa pendapat dan hubungan nasabah dengan perbankan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gamabr 1. 2 Ranking Bank di Indonesia

Sumber: (Forbes, 2022)

Peringkat yang telah diraih oleh Bank Syariah Indonesia merupakan langkah positif dalam mencapai visinya yaitu menjadi top 10 *global Islamic bank*. Namun, untuk mencapai visi tersebut, tidak hanya dapat dilihat dari

satu sudut pandang. Terdapat aspek lain yang lebih penting, yaitu dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas, mampu menjalankan tugas sesuai dengan prinsip syariah, dan mencapai target yang telah ditetapkan dengan kompeten dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan prestasi kerja yang mampu menggerakkan kinerja secara maksimal untuk mencapai visi dari bank syariah Indonesia. Hal ini dikarenakan prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan (Sormin, 2019).

Berdasarkan laporan tahunan yang dikeluarkan PT Bank Syariah Indonesia Tbk (2022) data karyawan Bank Syariah Indonesia tahun 2021 mencapai 27.950 (100%) pegawai, dengan status kepegawaian terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai PT Bank Syariah Indonesia

<b>Status Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
<b>Pegawai Tetap</b>	17.462	62.48%
<b>Pegawai Kontrak</b>	1.987	1.987%
<b>Alih Daya</b>	8.501	30.42%
<b>Total Keseluruhan</b>	<b>27.950</b>	<b>100%</b>

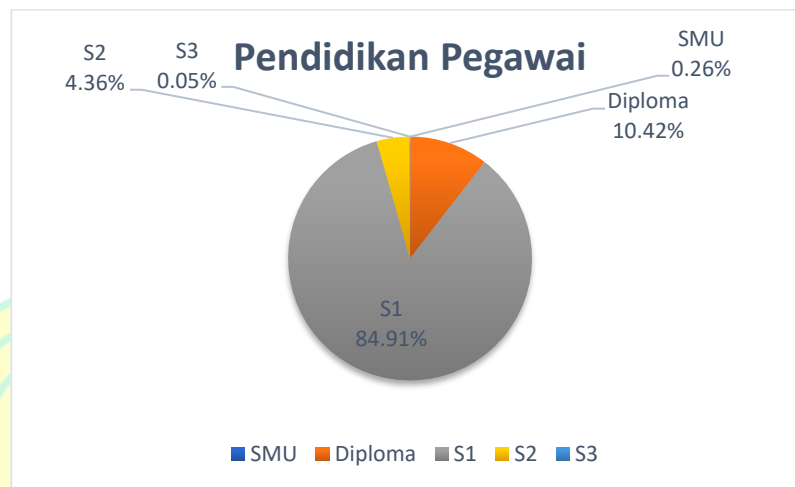
Sumber:(Bank Syariah Indonesia, 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa Bank Syariah Indonesia memiliki jumlah pegawai yang signifikan secara total keseluruhan. Hal ini juga menjadi salah satu tantangan bagi Bank Syariah Indonesia, terutama dalam hal beban pengeluaran yang terkait dengan perluasan wawasan pengetahuan yang harus diberikan kepada para pegawai. Paling tidak, pegawai ini perlu mampu menjalankan tugas mereka sesuai dengan visi, misi, dan target perusahaan, yaitu menjadi Top 10 Global

Islamic Bank. Namun permasalahan yang timbul ialah belum semua pegawai dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan maksimal. Dalam praktik sehari-hari masih seringkali ditemukan pegawai yang memiliki hasil kerja atau kinerja yang kurang baik dan jauh dari target yang ditentukan. Hal ini tidak sejalan dengan indikator prestasi kerja, bahwa hasil kerja dengan tingkat kuantitas dan kualitas dengan pengawasan yang dilakukan. Serta tingkat pengetahuan yang terkait dapat berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja tersebut (Sutrisno, 2016).

Tinggi atau rendahnya tingkat wawasan pengetahuan pegawai akan berpengaruh pada hasil kerja pegawai (Putri, 2018). Pasalnya, wawasan pengetahuan menjadi bagian proses belajar memperoleh dan meningkatkan kompetensi diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan lebih mengutamakan praktik dibanding teori. Untuk itu, Bank Syariah Indonesia secara konsisten melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Karena, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi tingkat wawasan pengetahuan pegawai yaitu latar belakang pendidikan, jenjang Pendidikan, dan wawasan pengetahuan yang dimiliki (Wiryan & Rahmawati, 2020).

Berdasarkan hal itu, sesuai dengan hasil data laporan tahunan yang sudah diterbitkan oleh Bank Syariah Indonesia diketahui bahwa latar belakang pendidikan para pegawai secara keseluruhan dapat terlihat pada gambar di bawah ini:



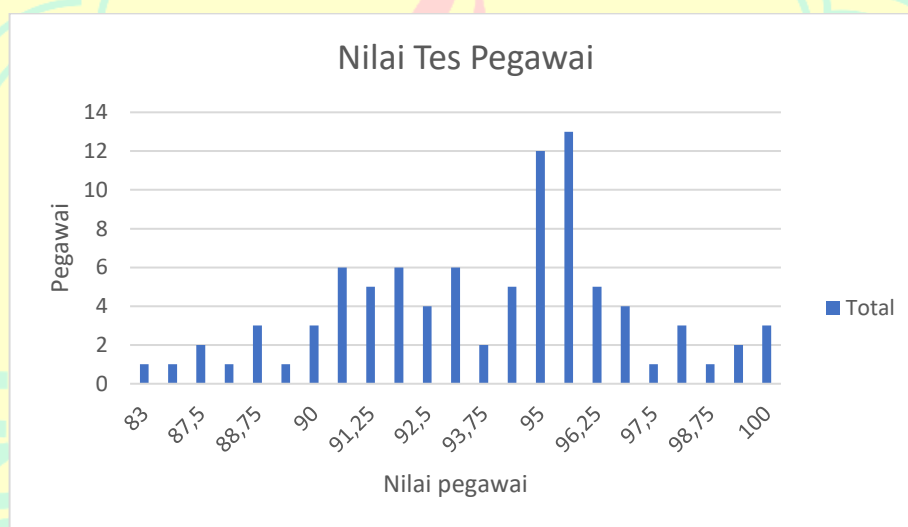
Gamabr 1. 3 Pendidikan Pegawai

*Sumber data* : (Bank Syariah Indonesia, 2022)

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada Bank Syariah Indonesia berpendidikan sarjana S1 sebanyak 16.515 orang (84.91%), S2 sebanyak 848 orang (4.36%), S3 sebanyak 10 orang (0.05%), Diploma sebanyak 2.026 orang (10.42%), SMU sebanyak 50 orang (0,26%). Pada umumnya para pegawai bekerja sesuai dengan yang menjadi tugasnya, akan tetapi dalam pengamatan peneliti terdapat pegawai yang melaksanakan pekerjaannya belum maksimal karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti tugas pekerjaan tidak sejalan dengan jurusan pendidikan dan tingkat pendidikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Untuk membangun sasaran-sasaran yang ditargetkan diperlukan pengembangan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan (Sulaiman & Asanudin, 2020). Hal ini menjadi bagian yang melekat dalam proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan mode yang lebih mengutamakan praktik dibandingkan teori. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kompetensi pegawai, dimana dengan kompetensi yang dimiliki dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kompetensi menjadi komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar mereka dapat melakukan tugas mereka dengan baik dan salah satu faktor pendorong pegawai memiliki kinerja unggul sehingga mampu mencapai keberhasilan organisasi (Aryani et al., 2022). Berikut terdapat data kompetensi pegawai Bank Syariah Indonesia yang berupa nilai dari hasil test pada saat selesai mengikuti training yang diberikan, lebih lanjut pada gambar dibawah ini.



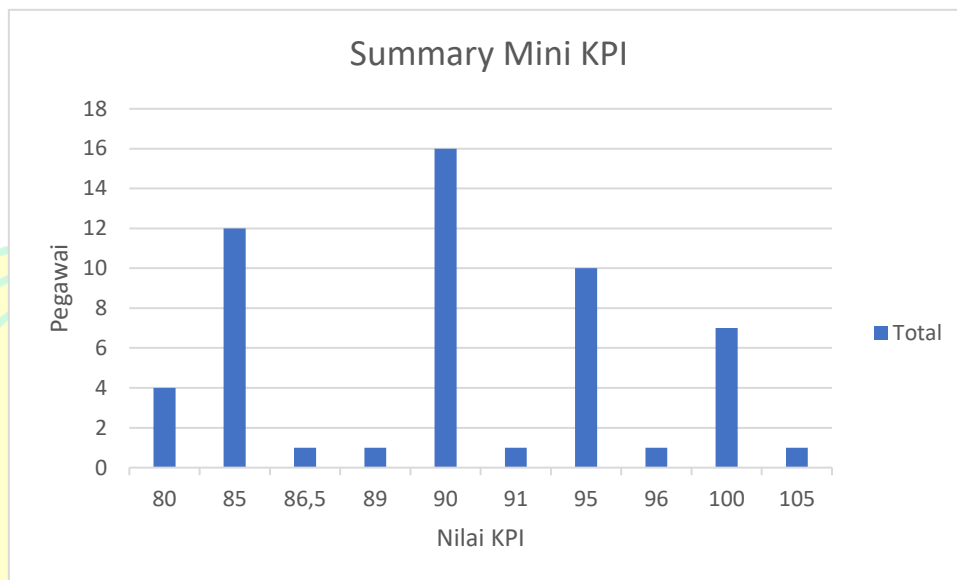
Gamabr 1. 4 Nilai Hasil Test Pegawai

**Sumber data : (Bank Syariah Indonesia, 2023)**

Dari data diatas menyebutkan bahwa tiga pegawai memperoleh nilai sempurna yaitu 100, dan satu pegawai dengan nilai yang paling rendah yaitu 83 serta kebanyakan pegawai memperoleh nilai 96. Data tersebut menunjukkan nilai yang positif dari total 90 pegawai yang mengikuti tes memiliki nilai rata-rata yaitu 93,8. Tentunya hasil yang positif ini menjadi bekal dan dorongan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi akan menghasilkan budaya kerja yang baik pada perusahaan dan lebih mudah mencapai tujuannya sehingga prestasi pegawai akan meningkat (Irmayanti et al., 2020).



Berikut terdapat data mini *key performance indicator* (KPI) pegawai Bank Syariah Indonesia tahun 2024 sebagai berikut ini:



Gamabr 1. 5 Penilaian KPI Pegawai  
 Sumber data : (Bank Syariah Indonesia, 2024)

Pada data diatas terdapat tujuh pegawai yang mendapatkan nilai sempurna yaitu 100, dan terdapat empat pegawai yang mendapatkan nilai paling sedikit yaitu 80, serta rata rata pegawai mendapat nilai 90 sebanyak 16 pegawai. Data tersebut menunjukkan hasil yang positif, dimana nilai rata rata performance pegawai yaitu 90,96. Dengan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa pegawai bekerja dengan efisien dan memberikan kinerja yang diharapkan melalui pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan dan kompetensi yang dimiliki pegawai untuk keberlangsungan pertumbuhan perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan merupakan prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh manajemen untuk memberikan laba yang dihasilkan dari keseluruhan operasi perusahaan. Semakin besar kemampuan perusahaan menghasilkan laba, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dan berimbang pada hasil kerja yang maksimal (Murdiansyah et al., 2020).

Berikut terdapat laba bersih yang menunjukkan peningkatan kinerja perusahaan dalam tiga tahun terakhir.



Gamabr 1. 6 Laba bersih Bank Syariah Indonesia  
 Sumber data : (Bank Syariah Indonesia, 2022)

Data di atas menunjukkan penghasilan laba bersih dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Sehubungan dengan hal itu, dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan sudah mengarah pada sisi optimal tentunya hal tersebut diiringi dengan hasil kerja maksimal yang dilakukan oleh pegawainya. Hasil yang maksimal tersebut didorong oleh banyaknya pelatihan yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada para pegawai, meskipun dalam pelaksanaannya masih ditemukan fenomena yang tidak sesuai, seperti pelaksanaan pelatihan yang kurang tepat dengan waktu peserta, durasi pelatihan yang kurang atau bahkan teralalu cepat dan bersamaan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban oleh pegawai, sehingga sering kali ditemukan peserta yang kurang maksimal dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Tentunya hal ini akan berdampak pada hasil kerja dan kompetensi pegawai.

Sebagai tinjauan penelitian terdahulu terkait dengan variabel Y, maka peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki variabel prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Listyanti & Dewi, (2019) dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi



berprestasi terhadap prestasi kerja, Pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirta Mangutama. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert 6 poin. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dan hasil yang didapatkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, serta pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya terdapat juga penelitian Indriyanto, (2021) yang dilakukan di PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja, motivasi terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisioner, metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier parsial atau simultan. Sampel yang digunakan sebanyak 59 karyawan dari jumlah populasi sebanyak 142 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja. Penelitian selanjutnya, yang dilakukan oleh Dermol & Cater, (2013) dengan judul *the influence of training and training transfer factors on organisational learning and performance*. Hasil dari pelatihan ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Dari penelitian terdahulu terhadap prestasi kerja di atas, penulis ingin melakukan pembaharuan pada penelitian kali ini dengan menggunakan variabel pendidikan & pelatihan dan kompetensi sebagai faktor pengaruh prestasi kerja pegawai. Penulis melihat masih sangat jarang yang menggunakan objek penelitian tersebut dalam perusahaan perbankan syariah. Peneliti terdahulu lebih cenderung meneliti guru sekolah dan instansi pemerintahan dibanding perbankan syariah dalam hal ini Bank Syariah Indonesia.

Belum banyaknya penelitian yang menguji variabel yang ingin penulis uji terlebih pada Bank Syariah Indonesia sehingga hasil penelitian ini

nantinya diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan penemuan yang dapat memberikan manfaat. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat PT Bank Syariah Indonesia Tbk.”**

### **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah penulis paparkan di atas, maka pertanyaan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap prestasi kerja pegawai kantor pusat Bank Syariah Indonesia.
2. Apakah terdapat pengaruh antara pendidikan & pelatihan (DIKLAT) terhadap kompetensi pegawai kantor Bank Syariah Indonesia.
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai kantor pusat Bank Syariah Indonesia.
4. Apakah terdapat pengaruh antara pendidikan & pelatihan (DIKLAT) dan kompetensi terhadap prestasi kerja.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan di atas, maka dari itu tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap prestasi kerja pegawai kantor pusat Bank Syariah Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan & pelatihan (DIKLAT) terhadap kompetensi pegawai kantor Bank Syariah Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai kantor pusat Bank Syariah Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan & pelatihan (DIKLAT) dan kompetensi terhadap prestasi kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta menambah pengetahuan bagi pembaca khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan & pelatihan (DIKLAT) dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu juga harapan dari penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi para peneliti selanjutnya terkait variabel Pendidikan & pelatihan, kompetensi dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memperluas pengetahuan serta wawasan peneliti mengenai pengaruh pendidikan & pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai kantor pusat Bank Syariah Indonesia.

- b. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan dalam kajian mengenai pengaruh pendidikan & pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai kantor pusat Bank Syariah Indonesia.

- c. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan, bahan dan wawasan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai kantor pusat Bank Syariah Indonesia.

