

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND ITS RELATION TO EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON PT. BANK MUAMALAT KC PADANGSIDIMPUAN

Ayulina¹¹, Nofinawati², Indah Sari³

¹IAIN Padangsidimpuan (Perbankan Syariah, FEBI, IAIN Padangsidimpuan)

² IAIN Padangsidimpuan (Perbankan Syariah, FEBI, IAIN Padangsidimpuan)

³ IAIN Padangsidimpuan (Perbankan Syariah, FEBI, IAIN Padangsidimpuan)

ayulina.siagian@yahoo.com¹, nofinawati@iain-padangsidimpuan.ac.id², indahsari@iain-padangsidimpuan.ac.id³

ABSTRAK

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya pengembangan sumber daya manusia dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidimpuan. Hasil pengamatan berbagai permasalahan yang telah terjadi memerlukan pemikiran yang kompleks, hal ini perlu segera dipecahkan khususnya permasalahan SDM di PT. Bank Muamalat KC Padangsidimpuan. Beberapa karyawan menempati bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang disiplin ilmu yang dimiliki, disamping itu juga didapat keluhan bahwa adanya kesulitan dalam melaksanakan tugas akibatnya semangat kerja menurun. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh program dan faktor-faktor pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui program pengembangan sumber daya manusia dan faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidimpuan. Teori yang dipaparkan dalam penelitian ini adalah teori mengenai pengembangan sumber daya manusia, tujuan, prinsip pengembangan SDM, faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia, teori pelatihan, teori pengembangan karir, teori kompensasi, teori kepuasan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan lokasi penelitian pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidimpuan dengan teknik pengumpulan data yang diantaranya adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidimpuan Hasil penelitian ini adalah, berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam setiap perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan karena salah satu faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidimpuan akan berpengaruh kepada tingkat kemajuan perusahaan dan akan berpengaruh juga terhadap karyawan itu sendiri guna untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja dan posisi atau jabatan karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidimpuan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kepuasan, Karyawan

ABSTRACT

The background of the problem in this research is the lack of human resource development and its relation to employee job satisfaction at PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan. The results of observations of various problems that have occurred require complex thinking, this needs to be solved immediately, especially the problem of HR at PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan. Some employees occupy fields of work that are not in accordance with their disciplinary background, besides that there are also complaints that there are difficulties in carrying out their duties as a result of decreased morale. So that the formulation of the problem in this study is whether there is an influence of the program and HR development factors on employee job satisfaction. Then the purpose of this study was to determine the human resource development program and what factors affect employee job satisfaction at PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan. The theory presented in this study is the theory of human resource development, objectives, principles of human resource development, factors that influence human resource development, training theory, career development theory, compensation theory, job satisfaction theory and factors that influence job satisfaction. work. The research method used in this study is a qualitative method, with the research location at PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan with data collection techniques including observation, interviews, and documentation which aims to find out how Human Resource Development and its relation to employee job satisfaction at PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan The results of this study are, based on the discussion that has been presented, the results of the research show that the development of human resources in each company is very important to note because one of the factors that influence the development of human resources at PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan will affect the level of progress of the company and will also affect the employees themselves in order to improve the quality and quantity of employee work so that employees will feel satisfied with the work results and positions or positions of employees at PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan.

Keywords: Human Resources, Satisfaction, Employees

A. PENDAHULUAN

Sejarah awal timbulnya bank bermula dari bentuknya sebagai usaha tukar-menukar uang seterusnya berkembang untuk menerima simpanan, memberikan pinjaman, perantara dalam urusan pembayaran hingga pada tahap yang modern, yaitu menciptakan uang. Apabila dilihat dari aspek perkembangan bank tersebut boleh dikatakan bank disebut juga sebagai lembaga kepercayaan. Peranan perbankan sangatlah besar dalam memajukan perekonomian suatu negara. Hampir semua

sektor yang berhubungan dengan keuangan selalu membutuhkan jasa bank. Oleh karena itu kemajuan bank suatu negara dapat pula dijadikan ukuran kemajuan negara yang bersangkutan, artinya keberadaan bank semakin dibutuhkan pemerintah dan masyarakat (Maimuna, 2020, p. 46).

Bank memegang peranan penting dalam perekonomian di Negara kita. Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya usaha perbankan selalu berkaitan dalam masalah bidang keuangan. Bank syariah sebagai lembaga

intermediasi masyarakat memiliki peranan yang sangat penting. Tugas dari bank syariah sebagai lembaga intermediasi adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat yang memerlukannya (Ayu Rumi, 2020, p. 31).

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang berfungsi memperlancar kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau kegiatan usaha, serta kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan nilai-nilai syariah. Dimensi keberhasilan bank syariah meliputi keberhasilan dunia dan akhirat yang sangat memperhatikan keberhasilan sumber, kebenaran proses dan kemanfaatan hasil (Ascarya, 2007, p. 30).

Salah satu Bank Syariah di Indonesia adalah PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh

organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan di masa yang akan datang.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008, p. 143).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab, dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan

timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan (Sadili Samsudin, 2010, p. 82)

Tabel 1

Jumlah karyawan Berdasarkan Fungsi Kerja
Karyawan PT. Bank Muamalat KC
Padangsidempuan

No.	Fungsi Kerja	Jumlah
1.	Region Operation Manager	1
2.	Region Head	1
3	Branch Operasional Service Manager	1
4	Branch Manager	1
5	Marketing Bancassurance	1
6	Back Office	2
7	Customer Service	1
8	Teller	2
9	Security	2
10	Driver	1
11	Office Boy	2
12	Branch Sales Support	1
13	RM Funding	2
14	Branch Collection	3
15	Branch Operational Control	1

Sumber: Bank Muamalat KC Padangsidempuan.

PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan memiliki 15 divisi dengan jumlah karyawan 22 orang yang terbagi dalam berbagai disiplin ilmu mulai dari tingkat pendidikan, variasi kerja. Hasil pengamatan

berbagai permasalahan yang telah terjadi memerlukan pemikiran yang kompleks, hal ini perlu segera dipecahkan khususnya permasalahan SDM di PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan. Beberapa karyawan menempati bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang disiplin ilmu yang dimiliki, disamping itu juga didapat keluhan bahwa adanya kesulitan dalam melaksanakan tugas akibatnya semangat kerja menurun. Hal ini disebabkan oleh faktor yang saling terkait antara penataan karyawan yang kurang sesuai, tingkat kesadaran yang rendah, kurang mampu mengembangkan pengetahuan yang dapat mengikuti perkembangan zaman, kurang disiplin dan permasalahan yang bersifat pribadi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidempuan yaitu dengan salah satu pegawai Bank Muamalat Bapak Rizky Fahlevy dengan menempati jabatan sebagai Branch Sales Support bahwa hasil wawancara dari Bapak Rizky Fahlevy mengenai pengembangan SDM di Bank Muamalat sangat bagus karena di dalamnya ada program-program yang diadakan oleh pusat, tetapi ada hal yang perlu diubah dalam pengembangan SDM pada PT. Bank Muamalat tersebut yaitu tentang pembelajaran baik online dan offline, dalam hal ini salah satu karyawan merasakan kurangnya pembelajaran dan pengembangan kualitas pada karyawan tersebut (Rizky Fahlevy, 2021).

Berdasarkan arti pentingnya manajemen kualitas sumber daya manusia dan

semangat kerja bagi karyawan PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan maka mendorong peneliti untuk lebih lanjut melakukan penelitian dengan judul: “ Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kaitannya dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan”.

B. METODE

Penelitian dilakukan di PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan, yang beralamat di Jl. Baginda Oloan/ Jl.Gatot Subroto No. 08, Kelurahan Wek II, Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara 22718 Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu mulai pada bulan Mei 2021 sampai dengan selesai. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat diamati (S. Margono, 2004, p. 36).

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan deskriptif mengenai subjek penelitian berdasarkan dari data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek. Analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi, grafik, maupun kata-kata. Oleh karena itu penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dilapangan atau situasi sosial (Sugiono, 2018, p. 246).

Metode ini ditujukan untuk mendeskripsikan Pengembangan SDM dan

Kaitannya dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan. Penelitian kualitatif memiliki beberapa karakteristik khusus yang membedakannya dengan penelitian kuantitatif, di antaranya sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian pada latar yang alamiah atau natural.
2. Penelitian kualitatif berpandangan bahwa realitas bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisah-pisah.
3. Desain penelitian bersifat sementara dan fleksibel yang secara terus-menerus disesuaikan dengan realita di lapangan.
4. Manusia sebagai instrumental penulisan utama (Burhan Bungim, 2001, p. 4).
5. Subjek penelitian ini adalah sesuatu yang diteliti dengan baik, orang, benda, ataupun lembaga (organisasi). Jika kita bicara tentang subjeek penelitian, sebetulnya kita berbicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian (Rachmad Kriyanto, 2007, p. 156). Jadi penelitian ini yang menjadi objek adalah analisis pengembangan SDM dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah PT. Bank Muamalat KC Padangdisimpuan. Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi. Dengan pengertian ini maka informan dapat dikatakan sama dengan responden, apabila pemberian keterangannya diminta keterangan oleh pihak peneliti (Suharsimi Arikunto, 2002, p. 145).

Data yang dibutuhkan dalam tulisan ini terdiri dari dua macam sumber yaitu sumber data primer dan data sekunder, sumber data tersebut antara lain:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpul langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau orang yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru (Iqbal Hasan, 2006, p. 19).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan dari pihak kedua dari hasil penelitian lapangan, baik data kualitatif maupun data kuantitatif. Data sekunder ini dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti perusahaan swasta, perguruan tinggi swasta dan pemerintah (Muhammad Teguh, 2005, p. 121).

Penelitian menggunakan beberapa teknik pengumpulan data melalui:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi Dokumentasi
4. Analisis Data

Teknik Pengecekan Keabsahan Data

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank Muamalat Indonesia merupakan bank syariah pertama di Indonesia, pendirian Bank Muamalat Indonesia merupakan prakasa majelis ulama Indonesia (MUI) dan

pemerintahan, yang muncul dalam lokarya pada tanggal 19-22 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor.

Bank Muamalat Indonesia didirikan pada tanggal 24 Rabiul Sani tahun 1412 H bertepatan pada tanggal 01 November tahun 27 Syawal 1412 H bertepatan pada tanggal 1 Mei 1992, dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim Se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim. Pendirian Bank Muamalat Indonesia juga menerima dukungan dari masyarakat, terbukti dari komitmen pembeli saham perseroan senilai Rp.84.000.000.000,00 pada saat penandatanganan akta pendirian perseroan. Selanjutnya pada acara silaturahmi di Istana Bogor diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp.106.000.000.000,00 (Annual Report Laporan Tahunan Tahun 2009. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, p. 4) Hingga saat ini saham Bank Muamalat Indonesia yang telah beredar dengan presentase kepemilikannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Komposisi Pemegang Saham

No	Pemegang Saham	Persentase
1	Islamic Development Bank	32.74%
2	Boubyan Bank Kuwait	19.03%
3	Atwil Holdings Limited	17.91%
4	National Bank Of Kuwait	6,00%
5	H. Abdul Rohim	3.72%

6	IDF Foundation	3,48%
7	BMF Holdings Limited	3.48%
8	Ir. M. Rizal Ismael	3,23%
9	KOPKAPINDO	1,92%
10	Masyarakat Lain	6,84%
	Total	10 0%

Sumber: Bank Muamalat Indonesia "Profil Bank Muamalat" (Bank Muamalat Indonesia, 2021)

Visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidempuan adalah menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

Misi dari PT Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidempuan adalah Menjadi Role Model lembaga keuangan syariah dunia dengan semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inofatif untuk memaksimumkan nilai bagi stakeholder.

Sejarah berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidempuan beroperasi pada tanggal 03 Juli 2003, untuk peresmian dibuka pada saat itu juga yang dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta beserta rombongan bersama bapak Andi Bukhari Kepala Cabang Medan dan disaksikan oleh Muspidah, MUI, Kementrian Agama, Pejabat setempat serta seluruh karyawan, yang pada saat itu berjumlah 16 orang.

PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan yang terletak di Jl. Gatot Subroto No.8 Kota Padangsidempuan. Awalnya gedung ini digunakan untuk tempat bioskop, tetapi kemudian dikontrakkan untuk kantor PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang

Padangsidempuan. Lokasi ini sangat mudah untuk dijangkau, karena tempat kantorya berada pada pusat Kota Padangsidempuan, yang terletak Jl. Protokol disamping Horas Bakery dan dekat dengan lokasi perkantoran Polres, Pengadilan Negeri Kota Padangsidempuan, serta perkantoran lainnya.

Hasil Analisis Pengembangan SDM dan Kaitannya dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan.

Pengembangan SDM diperlukan pada sebuah perusahaan seperti PT. Bank Muamlat KC Padangsidempuan. dimana perusahaan ini selain berorientasi pada fungsi profit, perusahaan ini juga mempunyai kapasitas sebagai perusahaan yang brorientasi pada fungsi sosial. Pada perusahaan syariah adanya persaingan SDM pada setiap perusahaan.

PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan merupakan salah satu perbankan dengan sistem syariah yang beroperasi tanpa mengandalkan bunga. Untuk itu PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan perlu memperhatikan pengembangan kinerja pada setiap karyawan yang islami. Bank sebagai lembaga yang berbasis syariah membutuhkan SDM yang baik merupakan salah satu hal yang paling mendasar dan sangat perlu untuk meningkatkan kualitas serta mempertahankan karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan mengenai pengembangan

SDM pada Bank Muamalat yang dimulai dari sejarahnya bahwa untuk pengembangan karir pada karyawan cukup selektif, karena dalam manajemen membutuhkan kualitas keilmuannya, untuk menjenjang karir pada PT. Bank Muamalat ada beberapa tahapan yang harus dilewati terlebih dahulu yaitu: (bagian operasional, costumer service, Markering). Selanjutnya baru bisa menjadi seorang officer, setelah melakukan tahapan tersebut maka dilakukan ujian, setelah lulus maka dilakukan MODP selama 1 tahun (Rusdi, 2022).

Selanjutnya hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan Bank Muamalat KC Padangsidempuan pengembangan SDM yang dilakukan selama ini cukup bagus karena adanya program MODP atau promosi kepada karyawan, hal yang perlu diubah dalam pengembangan SDM tidak ada dan sejauh ini sudah cukup bagus (Zakiah Khoiriah Hasibuan, 2022).

Pendidikan yang dilakukan kepada karyawan yaitu seperti MODP yang dilaksanakan tergantung pada karyawannya ada 1 tahun sekali ada yang 2 kali dan 3 kali. Dengan dilakukannya pendidikan dan pelatihan adanya perubahan seperti cara kerja karyawan menjadi lebih baik, dilaksanakan SDM berbasis syariah sejak awal berdirinya Bank Muamalat, pengembangan karir sudah ada dan promosi kepada karyawan untuk menjenjang karir yang lebih tinggi dan akan berpengaruh terhadap gaji/upah yang akan diterima oleh karyawan. Dengan adanya dukungan dan kegiatan syariah

yang diberikan kepada karyawan dan prinsip-prinsip yang berbasis syariah sudah dilakukan pada Bank Muamalat.

Selanjutnya hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan mengenai pengembangan SDM pada karyawan Bank Muamalat selama ini pengembangan SDM sudah berjalan dengan baik tetapi beberapa tahun ini terbentur karena adanya pandemi dan sekarang dilakukan secara online. Program yang diberikan kepada karyawan dengan adanya modul-modul atau training dan juga dilakukan pelatihan online dengan menggunakan aplikasi Zoom dan Microsoft Team yang diberikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali (Rizky Fahlevy, 2022).

Hal yang perlu diubah yaitu jadwalnya perlu ditambah intensitasnya, pengembangan berbasis syariah sangat perlu untuk karyawan-karyawan yang ada pada Bank Muamalat dengan modul yang sudah disiapkan dari dulu dan kiranya bisa dikembangkan dengan mengikuti zaman atau isu-isu yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara online dan offline yang dilakukan 1 tahun sekali dan selanjutnya dibentuk dengan modul-modul yang diberikan kepada karyawan. Setelah dilakukan pendidikan dan pelatihan perubahannya sangat bagus karena membuat motivasi karyawan lebih meningkat dan juga lebih baik dan hasil kerja lebih bagus baik kuantitas dan kualitas terhadap karyawan.

Hasil Pembahasan Rumusan Masalah pada Penelitian ini adalah:

1. Program-program pengembangan sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan yaitu hasil wawancara dengan karyawan bahwa pengembangan SDM sudah ada sejak awal berdirinya Bank Muamalat mulai dari tahun 2003 sampai sekarang. Untuk pendidikan dan pelatihan dilakukan 1-3 tahun sekali tergantung situasi dan kondisi dari kantor tersebut. Dengan diberikan modul kepada setiap karyawan seperti MODP dan dilakukan pembelajaran secara online maupun offline kepada karyawan (Rini Agustina Harahap, 2022).

Mengenai sistem upah/gaji terhadap karyawan cukup penting karena akan berpengaruh kepada hasil kerja terhadap karyawan. Karena rata-rata sudah memiliki gaji diatas UMR. Pentingnya nilai islami dalam karyawan harus diperhatikan karena adanya dukungan seperti diadakannya pengajian yang dilakukan di kantor (Rizky Fahlevy, 2022).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan yaitu kehidupan kerja yang dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, serta memenuhi harapan karyawan

seperti kehidupan yang lebih baik yang berarti bermanfaat bagi dirinya.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu dengan adanya pembelajaran (learning) karena setiap karyawan harus mempunyai learning apa yang harus dia ikuti tahun ke tahun, kemudian karyawan mengikuti learning tersebut di Medan, di berikan fasilitas, di berikan ilmu dan diberikan pengalaman yang diluar dari kerja dan bisa menjadi pemicu semangat atau penambah kepuasan karyawan untuk bekerja setelah mengikuti pelatihan tersebut, termasuk juga pembinaan rohani yang dilakukan di PT. Bank Muamalat Kantor Cabang padangsidempuan.

3. Bagaimana kepuasan kerja dapat dicapai pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bank Muamalat KC Padangsidempuan Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai dengan cara gotong royong atau bekerja secara tim (kelompok) tidak boleh bekerja sendiri, karena dalam Bank Muamalat itu sendiri memiliki beberapa devisi apabila salah satu karyawan hanya ingin bekerja sendiri maka akan berimbas kepada seluruh karyawan yang ingin mencapai cita-cita dan untuk mencapai target yang di tentukan oleh pusat.

4. Kaitan program pengembangan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil

wawancara dengan salah satu karyawan Bank Muamalat bahwa kaitan program pengembangan karyawan dengan kepuasan kerja tentu ada karena dalam suatu perusahaan cara bekerjanya secara tim (kelompok) jika tidak ada program-program yang dilakukan terhadap suatu karyawan maka kemajuan dalam suatu perusahaan tersebut akan lambat prosesnya untuk mencapai target yang di berikan oleh pusat dan semangat untuk bekerja sangat menurun yang berakibat kepada kemajuan perusahaan dan kepada karyawan itu sendiri, setelah dilakukan pelatihan maka seluruh karyawan bisa saling membantu untuk mencapai target dan kemajuan perusahaan tersebut.

Jadi berdasarkan semua data yang diperoleh baik dari studi dokumentasi atau wawancara yang dilakukan penulis menganalisa bahwa pengembangan SDM yang ada pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan mempunyai SDM yang cukup baik dan program-program yang dilakukan selama ini tetapi masih banyak hal yang perlu diubah pada setiap karyawan untuk bisa lebih meningkatkan kualitas kerja terhadap setiap karyawan yang berefek kepada perusahaan dan bagi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat tersebut adalah dengan melakukan pembelajaran apa yang harus dicapai oleh seorang karyawan untuk bekerja yang dilakukan secara tim (kelompok) agar

mempermudah untuk kemajuan perusahaan dan mencapai target yang diberikan oleh pusat kepada PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Padangsidempuan.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan didalam bab-bab sebelumnya mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan maka di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam setiap perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan karena akan berpengaruh kepada tingkat kemajuan perusahaan dan akan berpengaruh juga terhadap karyawan itu sendiri karena dengan adanya program-program yang diberikan membantu karyawan lebih memahami bagaimana sistim kerja karyawan guna untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan agar karyawan merasa puas dengan hasil kerja dan posisi atau jabatannya karyawan di PT. Bank Muamalat KC Padangsidempuan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan adanya diberikan (learning) pembelajaran karena setiap karyawan harus tau learning apa yang harus karyawan ikuti pada tahun ke tahun.

3. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila seluruh karyawan bekerja secara tim (kelompok) atau kerja sama walaupun karyawan berbeda divisi.

Kaitan program pengembangan sumber daya manusia dengan kepuasan kerja tentu ada karena dengan adanya program-program yang diberikan kepada setiap karyawan membantu karyawan untuk menyelesaikan pencapaian target yang diberikan kepada setiap karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

A. Bagi Perbankan Syariah

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor pengembangan sumber daya manusia pada Perbankan Syariah. Oleh karena itu, peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia serta mampu melihat potensi tersebut demi mengembangkan market perusahaannya.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama, agar dapat mengkaji lebih dalam lagi, karena masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan lain-lainnya. Selanjutnya sebagai upaya pengembangan diri dan menambah pengetahuan mengenai

Perbankan Syariah diharapkan kedepan dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif dan dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Ahmadi. (2009). , *Psikologi Umum*. PT.Rineka Cipta, Jakarta.

Abdul Nasser Hasibuan, Jurnal Imara, "Strategi pemasaran produk funding di PT. Bank pembiayaan rakyat syariah padangsidempuan", 2018.

Ali Hardana, *Effect Of Service Quality And Employee Performance On Customer Satisfaction at PT. Pawnshop Pinang City Sharia Service Unit*.

Aisyah Pratiwi, M.I., Ali Hardana, Sulaiman (2020) '*Effect Of Service Quality And Employee Performance On Customer Satisfaction at PT. Pawnshop Pinang City Sharia Service Unit*', *Journal Of Sharia Banking*, 1.

Annual Report Laporan Tahunan Tahun 2009. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

Ascarya (2007) *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Ayu Rumi, A.R., Ali Hardana, Sulaiman Efendi (2020) '*The Effect Of Mudharabah, Musyarakah And Murabahah Financing On Net Profit In Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk*', *Journal Of Sharia Banking*, 1.

Azwar Arspad (2003) *Pokok-pokok Manajemen* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bank Muamalat Indonesia (2021) *Profil Bank Muamalat*.

Burhan Bungim (2001) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

Departemen Agama RI (2011) *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Semarang: Raja Publishing.

Edwin B Flippo (1994) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

- Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Ika Purnama, N., Sarmiana, Ferri Alfadri (2021) 'Determinants of Community Interest in Batang Toru District Using Cicil Gold Products at PT. Bank Sharia Mandiri Kcp Batang Toru', *Journal Of Sharia Banking*, 1.
- Ike Kusdyah Rachmawati (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Iqbal Hasan (2006) *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawidya, A.R., Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M. Fauzan (2021) 'Determination Of Employee Job Satisfaction Pt Bank Syariah Mandiri', *Journal Of Sharia Banking*, 1.
- Lijan Poltak Sinambela (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M. Quraish Shahib (2002) *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Maimuna, W., Muhammad Isa, Rahmat Annam (2020) 'Factors Influencing People's Decisions to Use Islamic Bank Products', *Journal Of Sharia Banking*, 1.
- Malayu (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansah (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Teguh (2005) *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rachmad Kriyanto (2007) *Teknik Praktik Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Rini Agustina Harahap (2022) 'Marketing, Wawancara di Kantor Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpun Kamis 20 Januari 2022 Pukul 15.12 Wib.'.
- Rizky Fahlevy (2021) 'Wawancara Dengan Bapak Rizky Fahlevy di Bank Muamalat KC Padangsidimpun jam 16:40 Wib'.
- Rizky Fahlevy (2022) 'Branch Sales Support (BSS), Wawancara di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpun pada Jum'at 20 Januari 2022 Pukul 15.15 Wib.'.
- Rusdi (2022) 'Branch Collection (BC), Wawancara Di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpun pada Rabu 12 Jauari 2022 Pukul 17.00 Wib.'.
- S. Margono (2004) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sadili Samsudin (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiono (2018) *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suwanto, D.J.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun Pusat Bahasa (2008).
- Willam B. Wether, JR.K.D. (1996) *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Zakiah Khoiriah Hasibuan (2022) 'Branch Internal Control (BOC), Wawancara di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpun pada Jum'at 14 Januari 2022 Pukul 15.10 Wib.'.