

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini teknologi dan informasi berkembang dengan sangat pesat sehingga membawa perubahan yang signifikan terhadap kinerja suatu perusahaan. Persaingan yang terjadi antar perusahaan pun menjadi semakin kompetitif dan hanya akan bisa dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing yang tinggi serta berkelanjutan. Oleh karena itu, hal yang paling penting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan kompensasi yang sesuai. Dengan meningkatkan kualitas SDM, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai, karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik

Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai, hal ini diharapkan memberikan implikasi

terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan professional (Suryoadi, 2012).

Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau giat bekerja serta memahami dengan benar apa yang mereka kerjakan sehingga dapat bekerja dengan optimal. Maka dari itu pelatihan kerja diperlukan agar setiap karyawan mampu menguasai apa yang mereka kerjakan. Dalam kaitannya untuk mengerjakan tugas, pelatihan tentu sangat dibutuhkan agar para karyawan mampu menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Pelatihan kerja juga dibutuhkan agar karyawan memiliki dasar pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja akhir mereka yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja mereka.

Menurut Bolung et al (2018) pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan diperlukan untuk upaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di dalam organisasi tersebut sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

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. 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 di masa kini dan di masa yang akan datang.

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang dapat berupa barang, uang secara langsung atau bahkan tidak langsung yang di berikan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan Arianty et al., (2016). Pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan lebih produktif serta lebih baik dari sebelumnya (Trisdayanti, 2021)

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka dapat dipastikan akan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan dan begitupun sebaliknya jika seorang karyawan tidak merasakan kepuasan didalam pekerjaannya maka dapat dipastikan akan berdampak negatif terhadap kelangsungan perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan pemberian kompensasi dan juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam

suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya, jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Jika kepuasan kerja telah dipenuhi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (Fakhri, 2015)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dan dapat diukur sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan juga menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan diawal yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Perkembangan pesat yang di alami perbankan syariah adalah suatu bentuk respon positif bagi perekonomian islam di tengah masyarakat. Secara kelembagaan, perbankan syariah, bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) dan Baitul Maal Wat Tanwil (BMT). BMT pada dasarnya bukan lembaga perbankan murni, melainkan lembaga keuangan mikro syariah yang menjalankan sebagian besar sistem operasional perbankan syariah.

BMT adalah lembaga keuangan yang beroperasi seperti koperasi sehingga berbadan hukum koperasi. BMT merupakan gabungan dari Baitul Maal (Non Komersil) dan Baitul Tanwil (Komersil). Keberadaan BMT dapat dipandang memiliki fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi yakni Lembaga Bank dan Lembaga Keuangan Syariah. Keuangan BMT bertugas menghimpun dana masyarakat yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang diberikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian. Dengan semakin banyaknya model lembaga keuangan syariah, salah satunya BMT yang ada di masyarakat, maka akan semakin memperketat persaingan. Dalam menghadapi persaingan yang

semakin ketat, maka setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling utama adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Manajemen sumber daya manusia berperan untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif, karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dari semua kegiatan dan perencanaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Karyawan merupakan mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau organisasi baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam melakukan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik

mereka bekerja. Namun pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau giat bekerja serta memahami dengan benar apa yang mereka kerjakan sehingga dapat bekerja dengan optimal. Maka dari itu pelatihan kerja diperlukan agar setiap karyawan mampu menguasai apa yang mereka kerjakan. Dalam kaitannya untuk mengerjakan tugas, pelatihan tentu sangat dibutuhkan agar para karyawan mampu menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan bidang pekerjaannya masing- masing. Pelatihan kerja juga dibutuhkan agar karyawan memiliki dasar pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja akhir mereka yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja mereka.

Kepala BMT Amanah Cabang Kendari telah memberikan pelatihan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja terhadap karyawannya. Hal ini juga memperhatikan pemberian kompensasi dengan cara yang adil dan sesuai. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan perubahan yang signifikan terhadap kinerja perusahaan itu sendiri dan tentunya tidak lepas dari campur tangan atau kinerja semua karyawan baik atasan maupun bawahan. seorang karyawan akan lebih giat atau lebih antusias mengembangkan perusahaannya apabila dia merasakan kepuasan didalam pekerjaannya dan kepuasan karyawan tersebut bisa terpenuhi hanya apabila seorang manejer memperhatikan tentang faktor- faktor dari kepuasan kerja karyawan yang diantaranya adalah pengadaan pelatihan dan pemberian kompensasi. Mengingat pentingnya memberikan pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan

kerja dan kinerja karyawan di suatu perusahaan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di BMT Amanah Cabang Kendari guna untuk mengetahui apakah pelatihan dan pemberian nilai kompensasi di koperasi tersebut sudah terlaksana dengan baik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safira Dwi Darma (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi SDI PT. Bank BRI Syariah Kantor Pusat” yang hasil studinya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi SDI atau HCG (*Human Capital Group*) PT. BRI Syariah.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Dalam penelitian ini menambahkan variabel kompensasi karena variabel kompensasi dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Obyek penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu karyawan pada divisi SDI PT. BRI sedangkan obyek yang dilakukan pada penelitian sekarang yaitu karyawan Baitul Maal Watanwil yang ada di Kendari.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan BMT Amanah Di Kota Kendari”.

1.2 Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang kurang dapat membuat karyawan kurang memahami tentang pekerjaan yang dilakukan.
2. Kompensasi yang tidak diberikan sesuai apa yang dikerjakan akan membuat karyawan merasa tidak dihargai karena kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan.

1.3 Rumusan masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Amanah Kendari?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah khazanah ilmiah yang dapat menguatkan teori yang telah ada dari teori tentang pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan dan kinerja

1.5.2 Secara Praktis

- a. Bagi BMT Amanah Di kendari

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai

bahan masukan BMT di kendari dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya BMT kendari lebih berkembang dan menjadi yang lebih baik lagi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti dalam bidang perbankan Islam (syariah) khususnya dalam menganalisis kinerja karyawan.

c. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemacu semangat belajar khususnya untuk mahasiswa IAIN Kendari.

1.6 Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan dalam memahami istilahistilah dalam judul ini, maka penulis menyampaikan beberapa pengertian yang berkaitan dengan judul penelitian ini, yaitu:

1. Pelatihan kerja (X1)

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan dapat membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah seluruh extrinsic reward yang diterima

oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan. Alex S. Nitisemito (2002) memberikan pengertian kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

3. Kepuasan Kerja (Y2)

Robbins dan Judge (2015) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seorang karyawan tentang suatu pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi pada karakteristik pekerjaan tersebut.

4. Kinerja Pegawai (Y1)

Menurut Wibowo (2013) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut.

5. BMT Amanah

BMT Amanah Cabang Kendari adalah lembaga keuangan mikro yang di operasionalkan ketentuan-ketentuan yang berlaku sehingga dengan adanya akad mudharabah atau prinsip bagi hasil, yang dapat menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari masyarakat setempat dengan berlandaskan dengan sistem ekonomi yang salam (berintikan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan.

1.7 Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan terdiri dari tiga bab dan setiap babnya terdiri dari sub-sub bab. Masing-masing membahas permasalahan tersendiri tetapi saling berkaitan antara satu bab dengan bab berikutnya, dan disusun secara sistematis agar mempermudah pembaca dalam memahami isi penelitian ini. Adapun sistematika pembahasan adalah:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat tentang penelitian terdahulu yang relevan, dan landasan teori yang membahas tentang Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti, waktu dan tempat penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini berisikan uraian tentang hasil atau temuan penelitian dan pembahasannya. Hasil penelitian dan pembahasannya dapat disajikan dalam satu kesatuan atau terpisah.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup dan pernyataan keaslian

