

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan merupakan kumpulan penelitian- penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian mengenai Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Guna untuk membantu dalam penyusunan yang akan dilakukan maka peneliti mengumpulkan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT Amanah Kota Kendari, yaitu:

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yang dapat diambil dan dijadikan sebagai literatur. Adapun uraian penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang di lakukan oleh Yerri Suryoadi (2012), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risha Faiq Fakhr Yang Berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” yang hasil studinya

membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Persamaan : sama-sama mengangkat variabel pelatihan dan kinerja karyawan.

Perbedaan : dalam penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kompensasi karena variabel kepuasan kompensasi dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Obyek penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang”.

Unsur kebaharuan dalam penelitian ini penulis mengambil dua variabel Y yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja, bahwa pelatihan dan kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga terhadap kepuasan kerja karyawan (Suryoadi, 2012).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami (2013), dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif

karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan , artinya hubungan dua variabel ini juga positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Persamaan : sama-sama mengangkat variabel pelatihan, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan : lokasi penelitian, serta penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan angket.

Unsur kebaharuan dalam penelitian ini dapat dilihat dari lokasi penelitian, penulis menetapkan lokasi penelitian pada BMT Amanah Kendari untuk melihat apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawannya (Supatmi, Nimran, 2012).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Sari (2018) dengan judul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan : metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data kuantitatif,

sama mengangkat variabel pelatihan dan kompensasi, serta populasi yang di gunakan sama- sama seluruh karyawan.

Perbedaan : lokasi penelitian ini pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan sedangkan lokasi penelitian penulis yaitu di BMT Amanah Kendari.

Unsur kebaharuan dalam penelitian ini selain mengambil 2 variabel X juga terdapat lokasi penelitian yang berbeda (Sari, 2018).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rio Vicky Bolung, Silcyjeova Moniharapon, Genita G.Lumintang (2018), dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawsi Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pelatihan, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Sulawesi utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima. Secara parsial, pelatihan merupakan variabel kedua terkuat atau kedua paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Persamaan : yaitu sama-sama mengangkat variabel pelatihan dan kompensasi dan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Perbedaann : lokasi penelitian, dan tidak membahas tentang kepuasan kerja.

Unsur kebaharuan dalam peneltian ini penulis mengambil

dua variabel Y yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja, bahwa pelatihan dan kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga terhadap kepuasan kerja karyawan (Bolung, Moniharapon, 2018).

5. Penelitian Destiana Wahyuningtyas (2019), dengan Judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Dan Sikap Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Maal Wa Tamwil Di Tulungagung. Pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan sikap pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMT di Tulungagung. Artinya jika pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan sikap pegawai secara bersama-sama mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Dan sebaliknya jika pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan sikap pegawai secara bersama-sama mengalami penurunan maka kinerja pegawai BMT di Tulungagung akan mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Persamaan : sama-sama membahas pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Perbedaan : lokasi penelitian, pada penelitian penulis tidak membahas motivasi dan sikap kerja dan penelitian ini tidak membahas tentang kepuasan kerja.

Unsur kebaharuan dalam penelitian ini penulis mengambil

dua variabel Y yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja, bahwa pelatihan dan kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga terhadap kepuasan kerja karyawan (Wahyuningtyas, 2019).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Tahun	Persamaan	Perbedaan	Unsur Kebaruan
	Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang	Yerri Suryoadi	2012	Mengangkat variabel pelatihan dan kinerja karyawan.	Penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kompensasi karena variabel kepuasan kompensasi dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tempat penelitian yang dilakukan yaitu karyawan pada pt. Bank muamalat indonesia cabang semarang.	Penulis mengambil 2 variabel Y yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja, bahwa pelatihan dan kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan.	Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami	013	Sama-sama mengangkat variabel pelatihan, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan	Lokasi penelitian, serta penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan angket	Penulis menetapkan lokasi peneltian pada BMT Amanah Kendari untuk melihat apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

						kinerja dan kepuasan kerja karyawannya.
Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Indah Sari	2018	Yaitu menggunakan metode analisis data kuantitatif, sama mengangkat variabel pelatihan dan kompensasi, serta populasi yang di gunakan sama-sama seluruh karyawan.	Lokasi penelitian ini pada pt.kemasindo cepat nusantara medan sedangkan lokasi penelitian penulis yaitu di bmt amanah kendari.	Unsur kebaharuan dalam penelitian ini dapat dilihat dari lokasi penelitian, penulis menetapkan lokasi penelitian pada BMT Amanah Kendari untuk melihat apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawannya.	
Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara	Rio Bolung, Vicky Silcyjeova, Moniharapon, Genita G.Lumintang	2018	Mengangkat variabel pelatihan dan kompensasi dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Lokasi penelitian, dan tidak membahas tentang kepuasan kerja.	Unsur kebaharuan dalam penelitian ini penulis mengambil 2 variabel Y yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja, bahwa pelatihan dan kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga terhadap kepuasan	

						kerja karyawan.
	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Dan Sikap Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Maal Wa Tamwil Di Tulungagung	Destiana Wahyuningtyas	2019	Membahas pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Lokasi penelitian, pada penelitian penulis tidak membahas motivasi dan sikap kerja dan peneliian ini tidak membahas tentang kepuasan kerja.	Unsur kebaharuan dalam penelietian ini penulis mengambil 2 variabel Y yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja, bahwa pelatihan dan kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Pelatihan

Pelatihan (training) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”. Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan

keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)". Menurut Sri Larasati (2018:110) "Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu". Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa "pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik". Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa "pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan"

Indikator Pelatihan :

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Gary Dessler (2015:284), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.
- c. Kebutuhan umpan balik

2. Instruktur

Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta
- c. Kebutuhan umpan balik.

3. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

5. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

Tujuan umum program pelatihan karyawan adalah mengacu pada prestasi kerja karyawan antara lain :

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen pemimpin.
- d. dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Bernardin dan Russel mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua kategori, yaitu:

- a) *Information methods* Dalam metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui informasi yang disampaikan pada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini digunakan untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan atau sikap tertentu. Teknik-teknik yang digunakan dalam metode ini kuliah, presentasi audiovisual, dan self directed mode.
- b) *Experiential methods* Metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan instruktur maupun sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia. Misalnya langsung mempraktikkan program komputer yang sedang diberikan pelatihan oleh para peserta. (Ikhsan, 2021)

2.2.2 Teori Kompensasi

Menurut Simamora (2015:442), kompensasi merupakan

imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian..Pada dasarnya motivasi terbesar manusia untuk bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang baik atau sesuai, yang dapat memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah :

1. Upah atau Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2009), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha /majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Perusahaan memberikan balas jasa sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan serta memberikan bonus, hadiah dan penghargaan sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan. Kepuasan kerja muncul karena adanya rasa dihargai oleh perusahaan, kesesuaian atau keadilan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Perusahaan akan dengan mudah merekrut atau memperoleh karyawan yang berkualitas.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sesuai dengan tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidupnya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku, karena tidak mau diberhentikan oleh perusahaan.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi harus sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum).

2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Menurut Davis dan Newstrom (2012:256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang

menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Windryanto (2011:78) kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lock (1995) mengemukakan Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapanemosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja). Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Adapun indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018;82) antara lain:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan

jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. (Saputra, 2019)

2.2.4 Teori Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2005:120) adalah tingkat terhadap mana para mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan. Bernardin dan Joyce (1993:379) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Hasibuan (2005) menjelaskan “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Mangkunegara (2006) menjelaskan “kinerja karyawan merupakan istilah dari kata job performance atau actual performance

“(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2006) menjelaskan kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Mitchell dan Larson (2008) menjelaskan bahwa kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja. Maka dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan (Panjaitan, 2017).

Menurut Dharma (2003:355) indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain :

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Perusahaan akan memberikan batas waktu untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu.

2.2.5 Grand Theory

Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Gary Dessler (2015:284), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu tujuan pelatihan, instruktur, peserta pelatihan, materi dan metode. Menurut Simamora (2015:442), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. agar mendapatkan imbalan untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Menurut Simamora (2015:445)

indikator kompensasi yaitu upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Adapun indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018;82) antara lain pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja,

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurut Dharma (2003:355) indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. (Indriasari et al., 2018).

Untuk penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BMT Amanah Kendari, perusahaan akan mencapai perubahan yang signifikan dengan adanya rangsangan dalam pekerjaan yang adil dan masuk akal. Adanya pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil akan membuat karyawan bekerja lebih produktif dan profesional. Manajemen SDM yang baik akan menciptakan keseimbangan yang baik pula dalam suatu perusahaan.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagian teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiono,2012,h.60)

Dalam kerangka pemikiran penelitian harus menguraikan

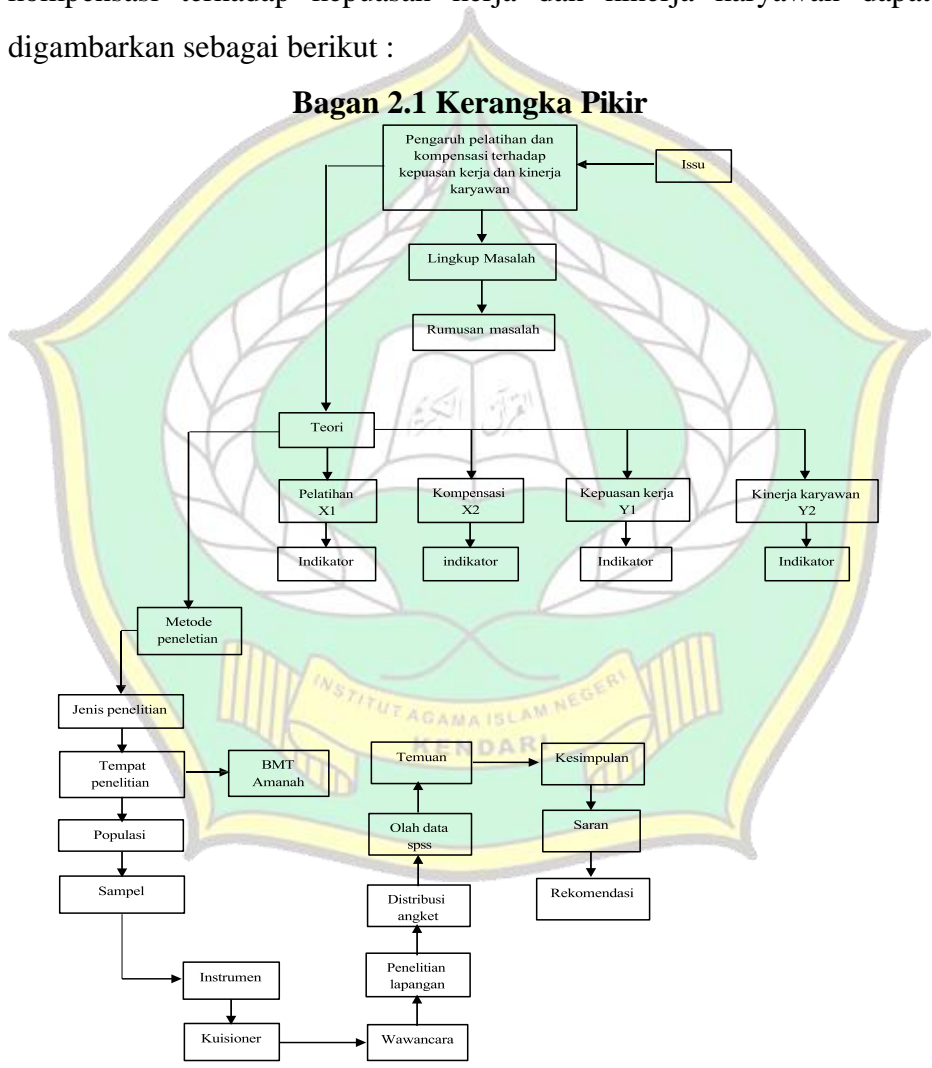
konsep atau variabel penelitiannya secara lebih terperinci, pemikiran dari setiap orang berbeda-beda sehingga berpengaruh terhadap hasil keputusan yang diambil, dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BMT Amanah di Kendari.

Uraian : penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BMT Amanah di Kendari memiliki 2 variabel, variabel independent yaitu pelatihan dan kompensasi serta variabel dependen kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan rumusan masalah yakni : 1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Amanah Kendari? 2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Amanah Kendari? 3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari? 4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari? 5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari? 6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari? 7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Amanah Kendari?

Dalam metode penelitian, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Proses penelitian dilakukan dengan teknik pengumpulan data yaitu kuisioner, wawancara dan penelitian lapangan agar didapatkan temuan atau hasil penelitian bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT

Amanah di Kota Kendari. Setelah mendapatkan hasil penelitian kemudian dapat ditarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi serta saran. Berikut ini model kerangka pemikiran yang digunakan untuk menganalisis data dan fakta mengenai Pengaruh Pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

Bagan 2.1 Kerangka Pikir



Sumber : data diolah dilapangan, tahun 2023

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang hendak diuji kebenarannya maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Ridolof W.Batilmurik (2010) dengan penelitiannya yang menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan.,Stephen Choo dan Christine Bowley (2007) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh kompensansi terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Supatmi (2012) dan Dewi, C.N.C dkk (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Semakin banyak kompensasi yang didapat karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu

keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Meidita menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

H4 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan

5. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Maria Meriana Simanjuntak (2020), kompensasi mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan. Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik dan meningkat, maka akan menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Sopiah (2013:84) Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik

dan meningkat, maka akan menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Sopiah (2013:84)

H5 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Michael R. Carrel et al (1995) dengan penelitiannya yang menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Mathis (2002:5), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6 : pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Albinus O Kase (2004), Udiati (2005) dan Appelbaum, Steven H. and Mackenzie, Loring (1996) dengan penelitiannya bahwa ada hubungan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Fitria Setya ningrum (2008) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Herpen et al (2005) dimana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan Handoko (2008) dan Sjafri (2008) mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan

uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7 : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

