

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut ini penulis menguraikan beberapa penelitian sebelumnya yang sesuai dengan judul penelitian:

Mangkunegara mengatakan, "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas".¹

Werther dan Davis mengartikan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang

¹ Mangkuprawira, Sjafrli. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. (Cet;I Bogor : Ghalia Indonesia (2007), 123.*

perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.²

Wirawan menyebutkan jika kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.³

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara persial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Hayatul Mutmainnah Rusmahafi, Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kcerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate).

Pramesthy Kusuma Dewi, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Sayriah KC Surakarta.

² Christomus H. Sirait “*Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil*”, Tesis. PPs UPN “Veteran” Jakarta 2006

³ Novianto, Indra Eko. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah pemerintah kabupaten Malang*. Universitas Brawijaya, Malang, Skripsi tidak dipublikasikan. (2011)

Rojikin, Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta).

Yusuf Adam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bojol.⁴

Noor Riefma Hidayah, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.⁵

Nurwinda Nurwinda, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)⁶

Tab. 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Hayatul Mutmainnah Rusmahafi
Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kcerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

⁴ Malkan Malkan, *et al., eds.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol" *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, vol.2 no.1 (2020), 118. (10 Agustus 2022)

⁵ Noor Riefma Hidayah, "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu*" *Jurnal Ilmu Dan Perrbankan Syariah*, vol. 4 no.1 (2022), 129. (10 Agustus 2022).

⁶ Malkan Malkan, "*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu*" Skripsi Perbankan Syariah, (FEBI), 99-116. Diakses pada tanggal, 2020 (10 Agustus 2022).

	Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate).
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan dari ketiga variabel hanya kecerdasan Spiritual Islam yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate.
Pesamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (Kompetensi dan Kompensasi Islam) - Regresi Linier berganda - Instrumen penelitian - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penulisan memakai 2 variabel X sedangkan peneliti menggunakan 3 variabel X - Penulis mempunyai variabel Y (Kinerja Karyawan). - Lokasi Penelitian - Waktu penelitian
Peneliti	Pramesthy Kusuma Dewi
Judul	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Sayriah KC Surakarta
Hasil Penelitian	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi, motivasi dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (kompensasi) - Regresi linear berganda - Instrumen penelitian

	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian - Variabel independen (motivasi dan stress kerja) - Penulis mempunyai variabel Y (kinerja karyawan dalam perspektif syariat islam) sedangkan peneliti hanya kasusu variabel Y (kinerja karyawan).
Peneliti	Rojikin
Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)
Hasil Penelitian	Kompensasi dan lingkungan kerja terpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen (kompensasi) - Variabel dependen (kinerja karyawan) - Regresi linear berganda - Teknik pengumpulan data - Teknik Analisis data
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian - Peneliti menggunakan variabel intervening - Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel

	(proportional random sampling) sedangkan penulis tidak menggunakan teknik nonprobability sampling
--	---

Peneliti	Yusuf Adam
Judul Penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bojol.
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pegawai Bank Mandiri KCP Palu Imam Bojol .
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Alat analisis (Regresi berganda). - Terdapat variabel (Y) yang sama yaitu variabel kinerja karyawan.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian (Bank Mandiri KCP Palu Imam Bojol). - Jumlah populasi
Peneliti	Noor Riefma Hidayah
Judul penelitian	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.
Hasil penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap

	Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS. - Terdapat variabel (Y) yang sama yaitu variabel kinerja karyawan.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian Kantor Bank Indonesia Cabang Palu. - Jumlah populasi
Peneliti	Nurwinda Nurwinda
Judul penelitian	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)
Hasil penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu).
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini menggunakan dua variabel sedangkan saya menggunakan dua variabel. - Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS.
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi penelitian Bank Syariah Mandiri Palu - Jumlah populasi

B. Kajian Teori

1. Pengertian Pelatihan

Pengertian Pelatihan Menurut Sunyoto,⁷ “pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara,⁸ istilah pelatihan (training) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (development) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (human relation).

Menurut Handoko dan Hartatik, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja

⁷ Sunyoto, *pengertian pelatihan*, <https://repository.unej.ac.id/> Di akses pada tanggal 12 juli 2022

⁸ Mangkunegara, *Pengertian Pelatihan* (pengaruh+pelatihan%282013%3A44%29&bt Diakses pada tanggal 12 juli 2022

tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.⁹

Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (training) merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan keterampilan karyawan untuk jangka pendek/situasi yang sekarang.

a. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Menurut Sunarto & Sahedy dalam Sunyoto, tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah karyawan yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Memaksimalkan keahlian para karyawan Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dalam mengimplementasi teknologi-teknologi yang dapat mendukung kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
- 3) Mengurangi waktu belajar Dalam proses seleksi karyawan tidak ada hasil akurat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan

⁹ Handoko dan Hartatik, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392_Full_Text.pdf

karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan kinerja aktualnya.¹⁰

- 4) Memecahkan permasalahan operasional Pelatihan merupakan salah satu cara yang dianggap penting untuk memecahkan berbagai masalah atau dilema yang harus dihadapi manajer. Beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah untuk memecahkan masalah organisasional dan melakukan pekerjaan secara efektif.
- 5) Promosi karyawan Untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan program pengembangan karier. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan saing karyawan. Dengan melakukan pelatihan yang berkala dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Orientasi karyawan terhadap organisasi Persepsi setiap orang akan suatu organisasi tentu berbeda beda baik positif maupun negatif. Di sinilah peran Sumber Daya Manusia (SDM) memperjelas atau menyatukan cara pandang karyawan terhadap suatu organisasi agar mempunyai cara pandang yang sama.¹¹

2. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi Dalam pelatihan, selain untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja, juga bertujuan untuk pengembangan pribadi karyawan.

¹⁰ Ibid, 55.

¹¹ *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba.* https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392-full_text.pdf

Menurut Sunarto & Suhedhy Sunyoto, beberapa manfaat pelatihan karyawan, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
2. Meminimalkan waktu belajar karyawan.
3. Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.
4. Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia.
5. Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja.
6. Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan.

Dari teori-teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan efisiensi serta efektifitas dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan manfaat penelitian adalah meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu belajar karyawan, menciptakan loyalitas dan kerja sama karyawan, melengkapi kebutuhan rencana sumber daya manusia, mengurangi pengeluaran dan kecelakaan kerja serta mengembangkan pribadi karyawan.

1. Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi yaitu: pelatihan kemampuan (skills training), pelatihan ulang (retraining), pelatihan lintas fungsional (cross functional training), pelatihan tim, pelatihan kreatifitas. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan

akhir adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki.¹²

2. Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto, penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari 3 tahap, antara lain:

a. Penentuan kebutuhan pelatihan Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi. Terdapat tiga tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu:

- 1) General treatment need, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.
- 2) Observable performance discrepancies, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.¹³
- 3) Future human resources needs, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Desain program pelatihan Setelah mengetahui tujuan yang ingin

¹² Ibid, 105

¹³ *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba (Skripsi)*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392-Full_Text.pdf.

dicapai, perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.

Evaluasi program pelatihan Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

b. Indikator Pelatihan

- 1) Menganalisis kebutuhan pelatihan.
- 2) Merancang keseluruhan program pelatihan.
- 3) Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
- 4) Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
- 5) Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa tahap-tahap dalam melakukan program pelatihan merupakan tindakan yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang jelas dan tepat.¹⁴

Tahap-tahap tersebut meliputi penentuan kebutuhan pelatihan yang berhubungan dengan general treatment need, observable performance discrepancies, dan future human resources needs, merancang program pelatihan,

¹⁴ *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba (Skripsi)-Ika Fatmawati.*
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2392-Full_Text.pdf

membuat materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, melaksanakan program pelatihan serta menilai materi pelatihan yang diberikan.

2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Handoko dikutip dalam buku Edy Sutrisno, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian materi dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir, pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali).¹⁵

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawannya tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.¹⁶

¹⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Cet I; Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2003), 195.

¹⁶ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet.VIII :Jakarta: Prenada Media Group,2016), 183.

Pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- a) Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Bonus, Insentif, Komisi).
- b) Kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa tunjangan, asuransi, cuti sakit, dan lain-lain.

a. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung.¹⁷

2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

¹⁷ Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, (Cat I; Jakarta:Graha Ilmu.2012), 147.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” (syarat-syarat) dan “*output*”.¹⁸

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dengan memperhatikan pengertian kompensasi dan uraian diatas, maka dapatlah dikemukakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan kompensasi tersebut. Faktor-faktor antara lain adalah sebagai berikut:

1) Kebenaran dan keadilan

Hal yang mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai pandangannya.

¹⁸ H.Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cat I; Bandung: Pustaka Setia, 2010), 187-189.

2) Dana organisasi.

Kemampuan organisasi dapat melaksanakan kompensasi terbaik berupa “financial” maupun “non financial” amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-aryawannya. Makin besar prestasi kerja, maka besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3) Serikat karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat karyawan dapat merupakan “simbol kekuatan” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perhitungan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.¹⁹

4) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedang prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktivitas kerja karyawan, ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian termaksud.

¹⁹ Ibid, 200

5) Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa upah/gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian oleh pimpinan organisasi perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar “hidup yang layak” itu.

6) Pemerintah

Fungsinya pemerintah untuk melindungi warganya dari tidak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jelas terpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itu pemerintah yang ikut menentukan upah minimum atau jumlah jam kerja karyawan baik karyawan pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.²⁰

c. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora di antaranya:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Bonus yang diberikan memenuhi sasaran kinerja.
- 3) Tunjangan yang sesuai harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

²⁰Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cat I; Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1992), 99-100.

d. Kompensasi Dalam perspektif Islam

Semua manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan terkadang ia tidak mampu untuk memenuhinya sendiri. Munculnya keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, motivasi manusia untuk melakukan hubungan kerjasama. Islam mengajarkan dalam kerjasama, harus ada unsur kerelaan dan masing-masing pihak saling mendukung.²¹

Hubungan kerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberiri upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberikan penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial.

Pemberian kompensasi dalam islam telah dibahas dala AL-Quran dan Hadis diantaranya dijelaskan dalam QS. An Najm (53): 39 sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۝

Terjemahnya :

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.²²

²¹ Paramesthy Kusuma Dewi “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Sres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta*”. Skripsi (institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017), <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3186/1/SKRIPSI.pdf>

²² Zubdatut Tafsir Min Fathil Qadir / Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al Asyqar, mudarris tafsir Universitas Islam Madinah, 321.

Apabila seseorang bekerja maka akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah mereka kerjakan.²³ Dan seseorang tidak bekerja maka tidaklah mendapatkan apapun karena mereka tidak mau berusaha. Adapun hadis riwayat Ibnu Majah:

Dari ayat tersebut, Imam Malik dan Imam Syafi'i memahami bahwa tidak sah menghadiahkan pahala amalan orang hidup berupa bacaan Alquran kepada orang mati, karena bukan perbuatan dan usahanya.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Terjemahnya :

Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering”.

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan.²⁴

Dari penjelasan hadits diatas dijelaskan bahwa seorang majikan hendaklah menggaji seorang karyawan dengan tepat waktu dan sangat menganjurkan memberikan gaji sebelum keringatnya mengering. Apabila seorang majikan tidak dapat membayar gaji yang telah disepakati, maka seorang majikan wajib memberitahu kepada karyawannya bahwa dirinya memiliki problem dalam keuangan, sehingga dalam pemberian gaji mengalami jatuh tempo.

²³ Kementerian agama republik indonesia, *AL-Quran dan terjemahannya* (Cet I; Bandung PT. Cordoba Internasiaonal Indonesia, 2012), 527.

²⁴ Muhammad Nashiruddin AL-Albani, *Shahih Sunan Ibnu Maja, Shahih Sunan Tirmidzi* Buku Satu: *Seleksi hadits shahih dari kitab Sunan Tirmidzi: Penerjemah : Ahmad Yuswaji; editor: Edi Fr, Abu Rania, Fajar Inayat. (Cet II; Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), 421.*

Namun demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayar seminggu sekali atau sebulan sekali.²⁵

Adapun kompensasi atau gaji yang diberikan terhadap karyawan bank memiliki bidang yang berbeda-beda dan gaji yang berbeda pula sesuai dan tugas masing-masing karyawan dan mengenai gaji yang diberikan berupa rahasia dari bank itu sendiri. Adapun target dari marketing itu sendiri diberikan jangka waktu 1 bulan untuk mencapai jumlah nasabah dan jumlah dana yaitu sekitar minimal 10 nasabah perbulan dan dana sekitar 400-500 juta perbulan. Jika marketing tidak dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pihak bank akan diberikan peringatan dari manajemen bank.²⁶

3. Pengertian Kinerja

Istilah kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).²⁷ Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

²⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Cet II; Jakarta: Raja Wali Pers, 20212), 113.

²⁶ Dokumen Bank Muamalat, diberikan oleh pak Yoyo Sukaryatmo, selaku sekretaris

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cet I; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 67.

dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai daya hasil kerja yang harus dicapai.²⁸ Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Islam juga memberikan tuntunan agar dalam bekerja manusia bersikap profesional. Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh hal sebagai berikut.²⁹

1. *Kaf'ah* yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
2. *Himammatul 'Amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong/motivasi dalam kerja.

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Cet I; Jakarta: Raja Wali Pers, 2012), 7.

²⁹ Nur Zainal, “*Pengaruh Kompensasi Moneter Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kerja Karyawan*”, <https://ethese.uinmalang.ac.id/2590/6/08510125-Bab-2.pdf>

3. *Amanah*, yaitu percaya dan bertanggung

jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajiban serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingka laku.³⁰

a. Faktor-faktor Mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi : Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, keluarga, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

b. Indikator Kinerja

Terdapat tujuan indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak

³⁰ Ibid, 26

dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif akan menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik dengan penjelasan sebagai berikut:³¹

1) Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

³¹ Ibid, 33

3) Umpan Balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.³²

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 > Y$). Peran pelatihan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Mangkuprawira, mengemukakan bahwa, “Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.³³

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 > Y$). Peran kompensasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

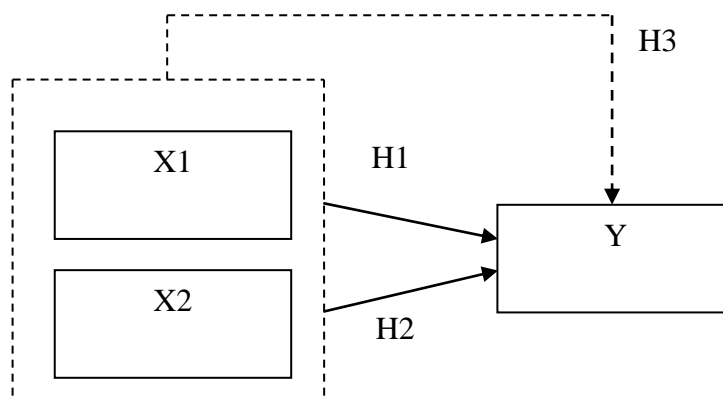
³² Ibid, 35

³³ Eli Yulianti, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55620924/jurnal_5_GOOD-with-cover-page-v2.pdf

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 204 orang sedangkan sampel penelitian diperoleh sebanyak 135 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik koefisien jalur (path analysis).³⁴

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan : Hubungan persial

: Hubungan simultan

³⁴ Jufrizen, *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1209/0>, Di akses pada tanggal 12 juli 2022

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁵

Berdasarkan latar belakan dan masalah yang diuraikan diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KC BSI Gaja Mada Kota Palu.

H3: Diduga bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

³⁵ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet VII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 76.