

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan artinya perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan dan menjadi perantara kemajuan dari suatu negara, salah satunya yaitu lembaga keuangan bank. Perbankan merupakan lembaga yang mempunyai peran utama dalam suatu pembangunan Negara yang berfungsi sebagai wadah bagi badan usaha, lembaga pemerintah, swasta maupun perorangan untuk menghimpun dana serta dapat menyalurkan kembali kepada masyarakat.¹ Sehingga perbankan dapat dijadikan sebagai salah satu tonggak perekonomian di suatu negara untuk menunjang pembangunan nasional.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan sebagai mana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang menerapkan *dual banking system*.² Sejak perubahan dan diberlakukannya undang-undang tersebut, bank konvensional dapat menjalankan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah namun harus sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia (BI).³ Hal ini merupakan awal dari terbentuknya Bank Syariah selain Bank Konvensional di Indonesia.

Pada awalnya lembaga keuangan bank yang menjalankan sistem bank berdasarkan prinsip syariah di Indonesia hanya dilakukan oleh bank syariah seperti Bank Muamalat Indonesia (BMI) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

¹Sentosa Sembiring, *Hukum Perbankan* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2012), hal. 15.

²Rachmadi Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), hal. 4

³Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hal 15.

(BPRS). Salah satu diantaranya yaitu PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yang resmi beroperasi pada tanggal 01 Juli 2008. Perkembangan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri ini mulai terlihat pada tahun 2017 yang mengeluarkan produk baru dan banyak diminati oleh masyarakat yaitu Pembiayaan Tabarak (Tanpa Agunan dan Barokah).⁴ PT BPRS Sarana Prima Mandiri hadir dengan mengeluarkan produk-produk baru sebagai salah satu bentuk dukungan dalam menjaga kestabilan ekonomi masyarakat.

Perkembangan ini tidak luput dari kerja sama seluruh karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat fundamental untuk mencapai hasil maksimal, serta dapat memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan. Kinerja diartikan sebagai ukuran keberhasilan suatu karyawan dan dapat dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, cara kerja dan sifat pribadi seseorang. Kinerja juga diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, motivasi dalam menghasilkan sesuatu.⁵ Kinerja karyawan menjadi bagian terpenting dalam pengelolaan dunia perbankan. Karyawan yang dibutuhkan dalam dunia perbankan yaitu karyawan yang memiliki integritas moral yang baik, terampil, profesional, jujur dan terpercaya. Kriteria tersebut bisa didapatkan dengan menjadikan etika kerja sebagai dasar atau kebiasaan dan mendorong sikap profesionalisme dari perbankan yang harus terus menerus dikembangkan.⁶

⁴Bank Syariah SPM, Sejarah, (<http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, Diakses pada 08 Maret 2021, 12:19 WIB).

⁵Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2019), hlm. 102

⁶Prima Andreas Siregar, dkk, *Bank dan lembaga Keuangan lainnya* (Yayasan Kita Menulis, 2021), hal. 179

Untuk menghasilkan sikap profesionalisme dari kinerja karyawan, dapat dipengaruhi oleh tiga faktor. *Pertama*, faktor individual yang terdiri dari kemampuan, keahlian latar belakang dan demografi. *Kedua*, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran. *Ketiga*, faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, dan *job design*.⁷ Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor individual dan faktor organisasi.

Dalam faktor individual, kemampuan dari seorang karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerja dari seorang karyawan dikarenakan kemampuan ini merupakan bekal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.⁸ Untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan perusahaan harus mengadakan pelatihan dan pengembangan guna menunjang sikap profesionalisme, keterampilan, meningkatkan jenjang karir dan meningkatkan kinerja karyawan.⁹ Secara umum pelatihan bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan serta mencapai sasaran serta target dari program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin terampil karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.¹⁰ Sehingga pelatihan untuk seorang karyawan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Sementara dalam faktor organisasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan merupakan faktor kompensasi. Kompensasi merupakan balas

⁷Ibid, hlm. 103.

⁸Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2019), hal. 102.

⁹Chatarina Vista Okta Frida, *Manajemen Perbankan* (Yogyakarta: Garudhawaca, 2020), hal. 141-142

¹⁰ Muhammad Burso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), hal. 203

jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan yang diberikan secara tetap. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat sensitif di dalam dunia pekerjaan dikarenakan nantinya akan membuahkan kepuasan baik kepuasan dari pihak perusahaan dalam mendapatkan laba secara maksimal maupun kepuasan dari karyawan.¹¹ Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi perusahaan, faktor individu dan organisasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan sistematisa dan *skill* nya agar mampu memberikan kontribusi dalam memajukan bank tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi perusahaan dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu dengan melihat kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target dan tanggung jawabnya.¹² Kinerja karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang positif, sebaliknya jika kepuasan kerja dari seorang karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan akan bersifat negatif.¹³ Kepuasan kerja merupakan suatu perilaku karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut fisik dan

¹¹Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lanjutan* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2014), hal. 141.

¹² Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019) hal 91.

¹³ Dasmadi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), hal 27.

psikologis.¹⁴ Oleh karena itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dan kepuasan kerja ini merupakan suatu hal yang cukup menarik dan penting untuk diteliti terutama oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya. Kinerja yang baik akan memperoleh hasil yang optimal, hal inilah yang nantinya akan berdampak pada perusahaan dalam memperoleh laba.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Rizka Afrisalia Nitasari menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervensi dari perhitungan standar koefisien untuk efek tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai.¹⁵ Penelitian juga dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pimpinan perlu meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja sehingga pimpinan perlu mempertahankan atau meningkatkan kepuasan karyawan yang hal ini akan memudahkan tercapainya tujuan dari

¹⁴Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2018), hal. 62.

¹⁵ Rizka Afrisalia Nitasari, Skripsi: *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus* (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2012), hal. V.

¹⁶ Patricia M. Sahanggamu & Silvy L. Mandey, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya*, Jurnal EMBA Vol. 2 No.4 Desember 2014. hal. 514.

organisasi tersebut.¹⁷ Penelitian serupa juga dilakukan oleh I Wajan Juniantara yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Rifa'atul Machmudah yang menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada kepuasan kerja karyawan, yang mana pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sementara pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja, namun untuk motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.¹⁹

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dipilih oleh peneliti untuk dijadikan objek penelitian karena perusahaan ini bergerak dalam bidang keuangan yang berjalan berdasarkan prinsip-prinsip syariah, serta memiliki visi yaitu menjadikan salah satu bank syariah yang terpercaya dalam kegiatan usaha syariah dan lebih dekat dengan masyarakat. Sedangkan misi dari PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memberikan pelayanan yang baik, mudah dan cepat kepada seluruh calon nasabah dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dan prinsip syariah.²⁰ Berdasarkan visi

¹⁷ Rocky Potale & Yantje Uhing, *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*, Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, hal. 63.

¹⁸ I Wajan Juniantara & I Gede Riana, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Denpasar*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 4 No.09 2015, hal. 611.

¹⁹Rifa'atul Machmudah, Skripsi: *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Salatiga: IAIN Salatiga, 2019), hal. 108.

²⁰ Bank Syariah SPM, Visi & Misi, (<http://banksyariahspm.co.id/visi-misi/>, Diakses pada 28 September 2021, 20:39 WIB)

dan misi tersebut, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri berorientasi pada kepuasan nasabah dan berkomitmen untuk meningkatkan *skill* atau profesionalisme dan kesejahteraan dari karyawan.

Dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan Bapak Ikbal selaku Kasi *Funding* yang dilakukan oleh peneliti di lapangan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri,²¹ bahwasanya perkembangan yang dialami oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri tiap tahun semakin meningkat. Hal ini ditandai dengan di bukanya kantor Cabang di Jl. Trunojoyo Bangkalan pada tahun 2011 dan dikeluarkannya produk baru yang banyak diminati masyarakat yaitu pembiayaan TABAROK (Tanpa Agunan dan Barokah). Perkembangan yang dialami oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan berlangsung hingga saat ini dengan total kantor yang dimiliki yaitu berjumlah 5 kantor. Namun dibalik perkembangan tersebut diketahui bahwasanya kemampuan karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang puas akan kemampuan dirinya karena latar belakang pendidikan tidak linear dengan pekerjaannya sehingga perlu mengikut sertakan atau mengadakan pelatihan kerja khusus karyawan yang kurang memiliki *skill* untuk meningkatkan efektivitas kerjanya karena hal ini akan berdampak kepada pelayanan yang diterima oleh nasabah. Kepuasan kerja dari karyawan juga menjadi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Permasalahan ini di hadapkan pada peraturan serta prosedur kerja yang harus sesuai dengan ketentuan dari organisasi perusahaan baik dalam segi waktu, maupun target. Sehingga karyawan juga memerlukan peluang promosi, kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun kerja sama antar karyawan dan

²¹ Nurul Izzah Fajarwati, Kasi *Funding*, Wawancara Langsung (02 Juli 2021).

pemenuhan kelengkapan sarana kerja yang dibutuhkan oleh karyawan. Permasalahan tersebut tentu akan berdampak pada pelayanan kepada nasabah yang diberikan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri.

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang diatas yang dialami oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada sumber daya manusia di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri?

6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
7. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini secara umum yaitu untuk menambah khazanah keilmuan dan memperkaya wawasan yang lebih komprehensif (pengertian yang lebih luas dan menyeluruh) serta seputar pengetahuan mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Kegunaan lainnya yang dapat diperoleh bagi para pihak antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sebuah rujukan dalam dunia penelitian, serta dapat menjadi acuan atau gambaran bagi lembaga keuangan syariah secara umum dalam hal meningkatkan Sumber Daya Manusia dan Kinerja dari Karyawannya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

Memberikan tambahan koleksi berupa faktual dalam dunia perbankan dan masukan mengenai tantangan perbankan dalam mempertahankan kinerja dari karyawannya disamping berbagai tuntutan yang diberikan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

b. Bagi IAIN Madura

Dapat menjadi tambahan sumber referensi khususnya untuk perpustakaan dalam bidang Perbankan Syariah di IAIN Madura dan, sebagai tambahan informasi serta wawasan bagi mahasiswa/i untuk dijadikan acuan mahasiswa/i dalam penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Selain menjalankan tridarma dari perguruan tinggi yang kedua, meneliti, menguji atau mengobservasi fenomena dari permasalahan yang terjadi yaitu untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama ini dan menambah pengetahuan mengenai berbagai masalah atau fenomena yang terjadi di dunia perbankan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan, ilmu serta pengalaman keilmuan dalam melakukan penelitian.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi, bahan referensi, dan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk dikembangkan menjadi peneliti lanjutan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam ruang lingkup penelitian mencakup batasan dari variabel yang diteliti, subjek dan objek penelitian serta lokasi yang hendak diteliti.

1. Variabel Penelitian

Terdapat empat variabel dalam penelitian *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan*. Variabel *Independent* dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1) dan Pelatihan (X2), sementara Kinerja Karyawan sebagai variabel *Dependent* (Variabel Y) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* (Variabel Z).

Tabel 1.1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Kompensasi (X1) ²²	a. Gaji b. Upah c. Insentif
Pelatihan (X2) ²³	a. Tujuan b. Pelatih c. Materi d. Metode e. Peserta
Kinerja karyawan (Y) ²⁴	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen
Kepuasan kerja (Z) ²⁵	a. Kedisiplinan b. Moral kerja c. <i>Turnover</i>

2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

²²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2020), hal. 118

²³Bintoro & Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hal.182-183.

²⁴Bintoro & Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hal.107-108.

²⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2020), hal. 202.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang terletak di Jl. KH. Agus Salim No. 20, Barurambat Kota, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah suatu anggapan dasar atau dugaan sementara yang belum dapat dibuktikan kebenarannya serta membutuhkan pembuktian secara langsung.²⁶ Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.²⁷ Asumsi penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja.
2. Pelatihan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua penggalan kata, yaitu *hipo* berarti kurang dari, dibawah dan *tesis* berarti pendapat, kebenaran, hipotesis. Hipotesis adalah suatu pendapat atau jawaban atau kesimpulan yang belum final yang sifatnya sementara,

²⁶Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2020), hal. 57

²⁷Tim Penyusunan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*(Pamekasan : IAIN Press, 2020), hal 17-18.

karena kebenarannya harus dibuktikan.²⁸ Dari uraian diatas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 :Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 :Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H4 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. H5 :Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. H6 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. H7 :Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H. Definisi Istilah

Sebagai batasan dari judul penelitian ini agar tidak terjadi ketidakpahaman bagi pembaca maka perlu di jelaskan istilah-istilah yang berkaitan dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi danPelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri”, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan bayaran secara langsung maupun tidak langsung yang di berikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai *reward* dari hasil pekerjaannya.

²⁸Wahyu Hidayat Riyanto & Achmad Mohyi, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Malang: UMNPress, 2020), hal. 54

2. Pelatihan adalah cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya.
3. Kinerja karyawan adalah perwujudan dari kemampuan karyawan secara nyata dalam dunia pekerjaan.
4. Kepuasan kerja merupakan perasaan suka atau tidak suka yang dialami oleh karyawan selama bekerja.
5. BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Artinya jasa-jasa perbankan yang ditawarkan oleh bank pembiayaan rakyat syariah jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan atau jasa bank umum.

Jadi yang dimaksud dari judul penelitian ini adalah mengkaji pembahasan mengenai *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.*

I. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang dapat berfungsi sebagai bahan analisis sesuai kerangka teoretik dan sebagai pembeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.²⁹

²⁹Tim Penyusunan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah* (Pamekasan : IAIN Press, 2020), hal 20.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Rizka Afrisalia Nitasari (2019). ³⁰ Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus.	Variabel terikat: a. Kinerja karyawan Variabel intervening: a. Kepuasan kerja Metode: a. Kuantitatif b. Validitas instrument c. Reabilitas d. Uji asumsi klasik e. Uji model f. Analisis regresi linier dan intervensi g. Uji F h. Uji t i. Path Analysis.	Variabel bebas: a. Motivasi kerja Metode: b. Purposiv Sampling Periode pengamatan 2012 Objek Penelitian: PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus	Hasil dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervensi dari perhitungan standar koefisien untuk efek tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai.
2.	Patricia M. Sahanggamu & Silvy L. Mandey (2014). ³¹	Variabel bebas: a. Pelatihan kerja Variabel	Variabel bebas: a. Motivasi b. Disiplin kerja	Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh

³⁰ Rizka Afrisalia Nitasari, Skripsi: *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus* (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2012), hal. V.

³¹ Patricia M. Sahanggamu & Silvy L. Mandey, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya*, Jurnal EMBA Vol. 2 No.4 Desember 2014. hal. 514.

	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya	terikat: a. Kinerja karyawan Metode: a. Kuantitatif b. Jenis penelitian asosiatif c. Validitas d. Reabilitas e. Uji asumsi klasik f. Regresi linear berganda	Tidak menggunakan Variabel Intervening Periode penelitian 2014 Objek pengamatan: PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya	terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pimpinan perlu meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.
3.	Rocky Potale & Yantje Uhing (2015). ³² Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.	Variabel bebas: a. Kompensasi Metode: a. Jenis penelitian asosiatif b. Sampling jenuh c. Kuesioner d. Uji validitas e. Uji reabilitas f. Uji asumsi klasik g. Regresi berganda	Variabel bebas: a. Stress kerja Variabel terikat: b. Kepuasan kerja Tidak menggunakan variable intervening. Periode pengamatan 2015 Objek Penelitian: PT. Bank Sulut	Kompensasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja sehingga pimpinan perlu mempertahankan atau meningkatkan kepuasan karyawan yang hal ini akan memudahkan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

³² Rocky Potale & Yantje Uhing, *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*, Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, hal. 63.

			Cabang Utama Manado	
4.	I Wajan Juniantara & I Gede Riana (2015). ³³ Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Denpasar.	Variabel terikat: a. Kinerja karyawan Metode: a. Kuantitatif b. Kuesioner	Variabel bebas: a. Motivasi b. Kepuasan kerja Metode: a. Olah data menggunakan <i>SmartPLS</i> Objek pengamatan: a. Koperasi Periode pengamatan 2015	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Rifa'atul Machmudah (2019). ³⁴ Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai	Variabel bebas: a. Pelatihan b. Kompensasi Variabel terikat: a. Kinerja karyawan Variabel	Variabel bebas: a. Motivasi Periode pengamatan 2019 Objek pengamatan: PT. BNI	Pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Serta kepuasan kerja tidak memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan namun kepuasan kerja mampu

³³ I Wajan Juniantara & I Gede Riana, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Denpasar*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Undayana Vol. 4 No.09 2015, hal. 611.

³⁴Rifa'atul Machmudah, Skripsi: *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Salatiga: IAIN Salatiga, 2019), hal. 108.

	<p>Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang)</p>	<p>intervening: a. Kepuasan kerja Metode: a.Kuantitatif b.Kuesioner c.Sampling jenuh Olah data: SPSS a.Uji validitas b.Uji reabilitas c.Uji statistik d.Uji asumsi klasik e.Path Analysis</p>	<p>Syariah Cabang Semarang</p>	<p>memediasi motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>
--	---	--	------------------------------------	---

