

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia perbankan tantangan yang dihadapi pada era digital ini menuntut perusahaan agar lebih mampu untuk melakukan perubahan secara signifikan dan melakukan eksplorasi atau update dalam mengelola bisnisnya. Untuk mencapai kinerja yang baik, kemampuan produktif, memanfaatkan sumber daya yang efektif dan efisien menjadi syarat keberhasilan perusahaan, serta perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia.¹

Sumber daya manusia memiliki dampak yang sangat besar terhadap efektivitas perusahaan dibandingkan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa yang akan datang. Sebaliknya jika manajemen sumber daya manusia tidak dilakukan dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.² Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan sumber daya yang utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan usaha dalam perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang menjalankan usaha tersebut harus berkualitas.³

¹ Noer Soetipto, *Quality Work Of Life*, (Yogyakarta: K-Media,2017),1.

² Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:CV ANDI OFFSET, 2016),3.

³ Ljjan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016),3.

Sumber daya manusia dalam perkembangan teknologi industri saat ini memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan berjalan tanpa adanya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan karena kinerjanya sangat diperhitungkan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peran yang besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan melalui kinerja yang diberikannya.⁴ Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik membuat pimpinan organisasi mudah mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan dan juga diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif organisasi.⁵

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai atau karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi.⁶

Menurut Simamora kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika ataupun moral.⁷ Keterkaitan antara perusahaan dan karyawan merupakan hal yang dominan,

⁴ Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat dan Kadek Dewa Indah Sri Laksemini, *Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: NILACAKRA, 2020),1.

⁵ Mariana Simanjuntak, dkk, *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, (t.t:Yayasan Kita Menulis, 2021),10.

⁶ Pasca Sarjana UIN Malang MPI 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam* (Malang: Guepedia,2021), 218.

⁷ Nur Hasmalawati dan Nida Hsanati, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Mediapsi* 3, No. 2 (2017): 1.

sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan dan juga memberikan pelatihan terhadap karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi.⁸ Cassio menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktivitas-aktivitas yang ada dalam perusahaan yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Metode yang paling umum digunakan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dilakukan dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan dan tugas perusahaan. Dengan begitu pegawai akan merasa bertanggung jawab terhadap keputusan yang tersebut.⁹

Konsep kualitas kehidupan kerja yaitu penghargaan kepada karyawan dalam lingkungan perusahaan yang dinilai sangatlah penting, oleh karena itu peranan dasar dari kualitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan dan perubahan lingkungan kerja supaya secara teknis dan manusiawi kualitas

⁸ Pasca Sarjana UIN Malang MPI 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*, 218.

⁹ Adrian Hefni "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi" *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 11, No. 02 (2022): 426.

kehidupan kerjanya lebih baik.¹⁰ Menurut Walton dalam Zin kualitas kehidupan kerja adalah respon perusahaan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan yang mempengaruhi kenyamanan dan pengalaman kerja para karyawan.¹¹

Kualitas kehidupan kerja atau dikenal dengan istilah *Quality Of Work Life* (QWL) menurut Flippo mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai kegiatan perbaikan pada setiap tingkatan di perusahaan dalam meningkatkan efektifitas perusahaan melalui peningkatan sumber daya manusianya.¹²

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan bisa melakukan pelatihan untuk karyawan, karena pelatihan dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pelatihan atau *training* merupakan salah satu metode pengembangan yang biasa dilakukan oleh suatu perusahaan. Dengan menggunakan metode ini para karyawan diharapkan semakin terampil dalam melakukan tugasnya. Pelatihan bisa dilakukan secara internal dan eksternal. Pelatihan internal yaitu pelatihan yang dilakukan di dalam lingkungan perusahaan. Dengan metode ini, trainernya bisa diambil dari dalam perusahaan atau diambil dari perusahaan lain yang biasa bekerja sama dengan perusahaan untuk mengadakan pelatihan.¹³

Menurut Roger dan Caple pelatihan adalah suatu upaya peningkatan keterampilan pengetahuan dan sikap karyawan yang dilakukan secara sistematis

¹⁰ Nur Hasmalawati dan Nida Hsanati, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Mediapsi* 3, No. 2 (2017): 19.

¹¹ Kiky D.H Saraswati dan Daniel Lie, *Keterikatan Kerja*, (Yogyakarta: ANDI,)

¹² Agustia E. Latif, Muchtar Ahmad dan Endi Rahman, "(pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo," *JAMBURA* 5, No. 1 (2022): 194.

¹³ Reta Jelita Simbolon, Zulfadi dan dewita Suryati Ningsih, " Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit PKS Trantam", *Jurnal*

dan terencana dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas dan produktivitas kinerja karyawan.¹⁴

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan dan perubahan sikap setiap individu. Pelatihan diselenggarakan oleh perusahaan supaya karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien.¹⁵ Menurut Wener dan De Simone pelatihan yang dilakukan biasanya berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk dapat melakukan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik.¹⁶

Pelatihan dijadikan sebagai aktivitas yang umum dilakukan dalam pengembangan karyawan. Pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan, dengan waktu yang singkat. Dengan pelatihan yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga akan menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹⁷

BPRS Bhakti Sumekar merupakan Lembaga keuangan mikro milik pemerintah kabupaten Sumenep yang sudah memiliki banyak cabang dan juga

¹⁴ Kartini Harahap, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2023),88.

¹⁵ Yohanes Ariyanto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 3.

¹⁶ Moh. Kurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 75.

¹⁷ Nancy Yusnita dan Feriza Fadil, "Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalug Happy Land Bogor," *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi 1*, No. 1 (2015) 1-2.

tersebar di daerah pamekasan. Pada BPRS Bhakti Sumekar melakukan pelatihan terhadap para karyawannya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan dengan mengikutsertakan karyawan pelatihan keluar dan juga BPRS Bhakti Sumekar mengadakan sendiri sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan. Melalui pelatihan diharapkan bisa meningkatkan keterampilan teknis karyawan dengan mempelajari pengetahuan yang ada diperusahaan melalui prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.¹⁸

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Cici' Insyiah dengan salah satu karyawan BPRS Bhakti Sumekar yaitu Bapak Miftahul Arifin, beliau mengatakan bahwa program pelatihan memang diselenggarakan di BPRS Bhakti Sumekar karena mengingat perkembangan teknologi dan keterbatasan yang dimiliki karyawan, maka dari itu diadakanlah program pelatihan guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan supaya bisa menyesuaikan dengan tantangan global.¹⁹

Dalam laporan tahunan 2022 BPRS Bhakti Sumekar (Perseroda) masih tetap menunjukkan posisi sebagai BPR syariah dengan perolehan kinerja keuangan terbaik se Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari total asset yang dimiliki sebesar Rp.1.159 miliar, pembiayaan yang diberikan sebesar Rp. 700.39 miliar dan dana pihak ketiga yang berhasil dihimpun dari masyarakat sebesar Rp. 838.35 miliar.²⁰

¹⁸ Muafiatun Nuryunita dan Lailatul Qadariyah, "Pengaruh Pelatihan dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ekonomi Syariah* 1. No. 1 (2018) : 2.

¹⁹ Cici' Insyiah, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep" *Assyarikah* 2. No. 1 : 41.

²⁰ <https://www.bhaktisumekar.co.id>, diakses pada tanggal 3 juni 2023 pukul 11:39. Laporan tahunan 2022 BPRS Bhakti Sumekar.

Di wilayah kabupaten Pamekasan kinerja BPRS Bhakti Sumekar Kantor cabang Madya pamekasan berdasarkan laporan tahunan 2022 perolehan asetnya terbesar dengan kontribusi sebesar Rp. 101,699 miliar. Berdasarkan Pembiayaan mengalami penurunan dari Rp. 69,886 ke Rp. 64,374 dengan persentase penurunan sebesar 7,89%. Tetapi secara perolehan berhasil memberikan kontribusi sebesar 16,77% dari total perolehan pembiayaan. Dari segi DPK mengalami kenaikan sebesar 8,30%.²¹

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia, PT. BPRS Bhakti Sumekar (Perseroda) telah mengikutkan karyawan-karyawan ke beberapa pelatihan, *Workshop*, *Training*, *Study Banding* dan Sosialisasi. Pada tahun 2022 PT. BPRS Bhakti Sumekar telah melakukan 19 kali pelatihan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.²² Pada tanggal 6 Juni 2023 BPRS Bhakti Sumekar melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan BPRS Bhakti Sumekar terkait deteksi keaslian dan pengenalan uang emisi baru tahun 2023 dari Bank Indonesia yang dilaksanakan di Hotel C1 Sumenep.²³

Dari sisi Kualitas kehidupan kerja pada PT. BPRS Bhakti Sumekar memiliki divisi Personalia untuk mengatur terkait dengan perencanaan, pemilihan dan penempatan karyawan sehingga dapat terstruktur dengan baik. Tugas bagian personalia ini mencakup banyak hal, mulai dari menangani perekrutan, penggajian, pelatihan, promosi dan lainnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.²⁴

²¹ Ibid, 121-126.

²² Ibid, 48.

²³ “BPRS Bhakti Sumekar Dapat Pelatihan Deteksi Keaslian dan Pengenalan Uang Emisi Baru Tahun 2023 dari Bank Indonesia (BI),” E kabari, diakses dari <https://www.e-kabari.com/2023/07/bprs-bhakti-sumekar-dapat-pelatihan-deteksi-keaslian-dan-pengenalan-uang-emisi-baru-dari-bi.html>, pada tanggal 7 Desember 2023 pukul 13.04 WIB

²⁴ Ibid, 139.

Terkait dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai kualitas kehidupan kerja dan pelatihan, dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh Anggi Susana Mukuan bahwa antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Of Sulawesi Utara.²⁵ Kedua penelitian yang dilakukan oleh Achmad Agus Priyono. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁷ Keempat penelitian yang dilakukan oleh Laras Prabowo Putri. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan kerja yang terdiri dari tujuan pelatihan, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan menunjukkan bahwa secara simultan kelima variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.²⁸ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tsalis Baiti

²⁵ Anggy Susana Mukuan, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat," *Administrasi Bisnis* 1, No. 002 (2014): 15, <https://doi.org/10.35797/jab.v1.i002.%25p>.

²⁶ Achmad Agus Priyono, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja SEbagai Variable Intervening, " *Attadrib* 3, No. 1 (2020): 41, <https://doi.org/10.54069/aatadrib.v3i1.179>.

²⁷ Lisa Khoridatun Ainun Nadiroh, "Pengaruh kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan," *Management Studies And Enterpreunership Journal* 3, No. 4 (Agustus 2022): 2196, <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.798>.

²⁸ Laras Prabowo Putri, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang),".

Nur Andayani dan Heni Hirawati. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁹

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan pada hasil penelitian kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Kesenjangan penelitian diatas membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah kualitas kehidupan kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana Objek penelitian yang dipilih adalah Bank BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan GAP penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan kualitas kehidupan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan?

²⁹ Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Kota Magelang” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3. No. 2 (2021), 19.

3. Apakah ada pengaruh secara persial pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan ada tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara persial ada tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh secara teoritis maupun praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat memberikan informasi dan acuan akademis dalam penelitian yang lebih lanjut, terutama dalam mengkaji faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar.

3. Bagi Lembaga Keuangan

Diharapkan bisa menjadi sebuah informasi bagi pihak lembaga keuangan syariah mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada lembaga keuangan mikro berupa Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar. Ruang lingkup penelitian mencakup Batasan variabel yang diteliti dan lokasi penelitian.

1. Variabel Penelitian:

a. Variabel Independen (X)

Variabel Independen (Variabel bebas) merupakan variabel yang diduga menjadi penyebab atas beberapa perubahan dalam variabel dependen.³⁰ Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari kualitas kehidupan kerja dan pelatihan. Adapun indikator dari variabel independen sebagai berikut :

³⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008)

1) Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)³¹

- a) Gaji
- b) Pekerjaan
- c) Rekan Sekerja
- d) Atasan
- e) Promosi
- f) Lingkungan Kerja

2) Variabel Pelatihan (X2)³²

- a) Instuktur
- b) Peserta
- c) Materi
- d) Metode

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas.³³ Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun indikator dalam Variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kinerja (Y)³⁴

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas

³¹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta; PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002)

³² Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung ayu Sofiati, *Manajemen Sumber daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: ANDI, 2022), 135.

³³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisa Data Sekunder* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 57.

³⁴ Tri Cicik W, Pulung Amari Cahyo dan Dyah Sawitri, *SOP Administrasi Pemerintah: Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 34-35.

- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian ini yaitu Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar di Wilayah Pamekasan.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah dugaan yang diterima sebagai landasan dasar berpikir yang diyakini kebenarannya yang dirumuskan secara jelas dan berguna untuk memperkuat permasalahan, menentukan objek penelitian, tempat pengambilan data dan instrument pengumpulan data. Dengan kata lain, asumsi adalah sesuatu yang dipikirkan oleh individu dan belum diketahui kebenarannya.³⁵ Dalam beberapa penelitian ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, budaya kerja, disiplin kerja dan kompetensi. Namun dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kualitas kehidupan kerja dan pelatihan. Variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini dianggap konstan (*ceteris paribus*).

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi juga mungkin salah. Karena sifatnya masih dugaan, maka hipotesis ini mungkin diterima atau juga mungkin ditolak. Secara statistik, hipotesis merupakan

³⁵ Feny Rita Fiantika, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Padang: Get Press, 2022), 42.

pernyataan suatu parameter yang akan diuji kebenarannya berdasarkan statistik atau data-data dan sampel. Dengan kata lain, hipotesis merupakan pernyataan tentang keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data-data yang diperoleh dan sampel.³⁶ Secara umum terdapat dua kategori hipotesis, yaitu hipotesis penelitian (*research hypothesis*) dan hipotesis alternative (*alternate hypothesis*).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha.1 : Kualitas kehidupan kerja dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar di Wilayah Pamekasan.
- Ha.2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar di Wilayah Pamekasan.
- Ha.3 : Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Definisi istilah bertujuan untuk menghindari perbedaan pengertian dan kurang jelasnya makna. Maka dari itu peneliti mendefinisikan istilah yang digunakan dalam judul penelitian. Uraian definisi istilah sebagai berikut:

³⁶ Agung Edy Wibowo, *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah* (Cirebon: Penerbit Insania, 2021), 72-73.

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal ini diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan (perusahaan dan karyawan) kedalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.³⁷

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan suatu keterampilan tertentu dengan cara melakukan proses belajar mengajar untuk dapat mengemban suatu keterampilan atau *life skill* pada diri seseorang, agar dapat bekerja sesuai dengan *life skill* yang dimiliki.³⁸

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁹

4. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁴⁰

³⁷ Era Pratiwi, A. Awaliya Anwar dan Mega Marindrawati Rochka, *Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi perawat* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022), 12.

³⁸ Kalpana Kartika, *Keperawatan Bencana Efektifitas Pelatihan bencana Pre hospital Gawat Darurat dalam Peningkatan Efikasi Diri Kelompok Siaga Bencana dan Non Siaga bencana* (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2022), 9.

³⁹ Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Windani Sugianingrat dan Kadek Dewi Indah Laksemini, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Bandung: NILACAKRA, 2020), 2.

⁴⁰ Syafril, *Bank dan Lembaga Keuangan Modern Lainnya* (Jakarta: KENCANA, 2020), 189.

I. Kajian Terdahulu

Berikut Kajian Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

1. Umi Rofingatus Sultoniyah, Susi Widjajani dan Fitri Rahmawati “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS Tamzis BINA Utama Wonosobo)”.⁴¹ Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran terkait dengan hipotesis tersebut. Hasil dari pengujian membuktikan bahwa secara parsial kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) yang artinya H1 dapat diterima. Sedangkan konflik pekerjaan keluarga (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wonosobo.
2. Mufti Hasan Alfani “ Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan PT. Bank BRI Syari’ah Cabang Pekan Baru”.⁴² Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja dimana karyawan yang memiliki *Quality of Work Life* yang tinggi akan semakin meningkatkan kerjanya. *Quality of Work Life* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana karyawan yang memiliki *Quality of Work Life* yang tinggi akan semakin meningkatkan kerjanya. *Quality of Work life* berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja

⁴¹ Umi Rofingatus Sultoniyah, Susi Widjajani dan Fitri Rahmawati, “Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wonosobo)” *Volatilitas* 3, no. 4 (2021): 10.

⁴² Mufti Hasan Alfani, “ Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan PT. Bank BRI Syari’ah Cabang Pekan Baru” *Jurnal Tabarruk: Islamic Banking and Finance* 1, no 1 (Mei 2018):8-10.

karyawan dimana karyawan yang memiliki *Quality of Work Life* tinggi dengan mediasi kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya.

3. Rahayu Setianingsih, Ayu Safitri, Alum Kusumah dan M Alhudhori “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Fox hotel Pekanbaru”.⁴³ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kualitas kehidupan kerja karyawan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pelatihan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kualitas kehidupan Kerja karyawan, pelatihan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa dan Hazmanan Khair Pasaribu “Kepemimpinan, Intensif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar”.⁴⁴ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian parsial insentif

⁴³ Rahayu Setianingsih dkk “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Fox Hotel Pekanbaru” *Jurnal Manajemen dan Sains* 7, no 2 (oktober 2022): 803-810.

⁴⁴ Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa dan Hazmanan Khair Pasaribu “Kepemimpinan, Intensif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar”, *Jurnal Manajemen Bisnis* 17, no 2 (April 2020):229-235.

(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian parsial peatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja keryawan. Secara simultan kepemimpinan (X1), insentif (X2) dan Pelatihan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Umi Rofingatus Sultoniyah, Susi Widjajani dan Fitri Rahmawati	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS Tamzis BINA Utama Wonosobo)	Variabel X1 dan Y sama yaitu kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan	Peneliti tertarik untuk mengatasi masalah yang terjadi terkait dengan kualitas atau mutu pekerjaan karyawan di KSPPS Tamzis BINA Utama dianggap belum sesuai dengan keinginan perusahaan. Sedangkan pada penelitian ini berupaya untuk

				meningkatkan kinerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar mengingat kinerja karyawan mempunyai peran besar terhadap kesuksesan suatu organisasi.
2	Mufti Hasan Alfani	Analisis Pengaruh <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan PT. Bank BRI Syari'ah Cabang Pekan Baru	Variabel X dan Y sama yaitu kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.	Pada penelitian mufti Hasan Alfani ingin mengetahui penyebab penurunan pencapaian target berdasarkan laporan laba rugi perusahaan dengan mengukur kinerjanya. Sedangkan pada penelitian ini

				ingin mengetahui penyebab pertumbuhan pembiayaan yang menurun kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan.
3	Rahayu Setianingsih, Ayu Safitri, Alum Kusumah dan M. Alhudori	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Fox Hotel Pekanbaru.	Dalam pengujian hipotesis sama-sama menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji R^2 .	Pada penelitian Rahayu Setianingsih dkk menggunakan 3 variabel independent yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independent yaitu

				Kualitas kehidupan Kerja dan Pelatihan.
4	Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa dan Hazmanan Khair Pasaribu	Kepemimpinan, Intensif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar	Variabel X3 dan Y sama yaitu pelatihan dan kinerja karyawan.	Pada penelitian Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa dan Hazmanan Khair Pasaribu ini penelitian ini dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan

				berdasarkan tingkat kualitas kehidupan kerjanya dan juga pelatihan yang diberikan kepada karyawan selama bekerja di BPRS Bhakti Sumekar Wilayah Pamekasan.
--	--	--	--	--

