

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan merupakan 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.<sup>1</sup> 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*.<sup>2</sup> 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).<sup>3</sup> Hal ini merupakan awal dari terbentuknya Bank Syariah selain Bank Konvensional di Indonesia.

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 (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

---

<sup>1</sup>Sentosa Sembiring, *Hukum Perbankan* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2012), 15.

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

<sup>3</sup>Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), 15.

Barokah).<sup>4</sup> 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 progres dan kerjasama seluruh kinerja dari karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Progres dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat fundamental untuk mencapai hasil yang maksimal dalam suatu perusahaan dan untuk memberikan kepuasan kerja kepada para konsumen dan pelanggan. Kinerja diartikan sebagai ukuran keberhasilan suatu karyawan dan kinerja juga 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.<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

Guna menghasilkan sikap profesionalisme dari kinerja karyawan 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*.<sup>7</sup> 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

---

<sup>4</sup>Bank Syariah SPM, Sejarah, (<http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, Diakses pada 01 Oktober 2022, 12:19 WIB)

<sup>5</sup>Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2019), 102.

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

<sup>7</sup>Ibid, 103.

melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.<sup>8</sup> Untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan perusahaan harus mengadakan pelatihan dan pengembangan guna menunjang sikap profesionalisme, keterampilan, meningkatkan jenjang karir dan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup> Sehingga pelatihan untuk seorang karyawan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Faktor organisasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan merupakan faktor kompensasi. Kompensasi merupakan balas 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.<sup>11</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi perusahaan, faktor individu dan organisasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan sistematis 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

---

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

<sup>9</sup>Chatarina Vista Okta Frida, *Manajemen Perbankan* (Yogyakarta: Garudhawaca, 2020), 141-142

<sup>10</sup> Muhammad Burso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), 203

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

karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target dan tanggung jawabnya.<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup> Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut fisik dan *psychologis*.<sup>14</sup> 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, hasil yang optimal inilah yang nantinya akan berdampak pada perusahaan dalam memperoleh laba.

Penelitian yang dilakukan oleh Lupi Alpian Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Karuniawati Hasanah yang menunjukkan bahwa Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Job description, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun (2) Job description, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif, dan (3) Job description dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun,

---

<sup>12</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), 91.

<sup>13</sup> 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), 27.

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

sedangkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun.<sup>15</sup>

Penelitian juga dilakukan oleh Risyfa Faiq Fakhri, Indi Jastuti yang menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, Pelatihan yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas, Pelatihan yang diberikan kepada karyawan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas, Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap

---

<sup>15</sup>Lupi Alfian Listiana, Dkk, *pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun* ( SIMBA II, 2020)

<sup>16</sup>Risha Faiq Fakhri, Indi Astuti, “*Pengaruh Kompensasi dan pelatihan Terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studio pada PT audio sumitomoTechnologi (AST) indonesia*” management 4, No. 4 (2015): 12, ISSN (Online):2337-3792.

kinerja karyawan Fire and Emergency Services PT VALE Ind, Tbk dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,397. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,325 dan 0,494. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa masih terdapat beberapa faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun tidak dijabarkan dalam penelitian ini.<sup>17</sup>

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi non-finansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi non-finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja pegawai.<sup>18</sup>

Penelitian juga dilakukan oleh Sulitiawati Paita, Berhnaald Tewal, Greis M. Sendow yang menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, lingkungan kerja memberi pengaruh langsung kepada kinerja, motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi. Sebaiknya kompensasi diberikan lebih merata terutama dalam pelibatan pada setiap kegiatan-kegiatan kediklatan. Lingkungan kerja yang kondusif dimana fasilitas-fasilitas ada

---

<sup>17</sup>Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono, "Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Sevices Di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind Tbk" HJABE 1, No. 4 (Oktober 2018): 65.

<sup>18</sup>Mundakir, Zainuri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" BMAJ 1, No. 1 (Oktober 2018): 66.

dan dukungan dari teman sejawat dalam pelaksanaan tugas. Motivasi kerja yang baik dimana setiap pegawai dilibatkan dalam pelaksanaan pekerjaan dan atasan memberikan arahan dan instruksi.<sup>19</sup>

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

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan kepada salah satu karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, bahwasanya kemampuan karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang puas akan kemampuan dirinya karena jurusan dari beberapa karyawan yang tidak linear dengan pekerjaannya sehingga perlu mengikut sertakan atau mengadakan pelatihan kerja khusus karyawan yang kurang memiliki *skill* untuk meningkatkan efektivitas kinerjanya 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

---

<sup>19</sup>Sulitiawati Paita, Berhnauld Tewal, Greis M. Sendow, “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado*” EMBA 3, No. 3 ( 2015 ), 683-694.

antar karyawan dan 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. PT. BPRS SPM memiliki aturan tidak boleh ada yang telat dan tiap paginya karyawan diwajibkan ikut briving yang dilaksanakan oleh PT BPRS SPM Pamekasan, sehingga dengan itu karyawan memiliki bekal untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, akan tetapi semua itu akan terbayarkan dengan kompensasi yang diberikan oleh PT BPRS SPM Pamekasan, baik itu berupa gaji pokok, insentif, upah lembur dan bonus.

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, Job 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 *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?



5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan?
6. Bagaimana pengaruh *job deskriptio*n terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan?
7. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan?
8. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Bagaimana pengaruh *job deskriptio*n terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
10. 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 *job deskriptio*n terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan?

6. Untuk mengetahui pengaruh *job deskription* terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan?
7. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pamekasan?
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Untuk mengetahui pengaruh *job deskription* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
10. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

#### D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah suatu anggapan dasar atau dugaan sementara yang belum dapat dibuktikan kebenarannya serta membutuhkan pembuktian secara langsung.<sup>20</sup> Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.<sup>21</sup> Asumsi penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja.<sup>22</sup>
2. Uraian job yang jelas dan terarah akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.<sup>23</sup>
3. Pelatihan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.<sup>24</sup>

#### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua penggalan kata, yaitu *hypo* berarti kurang dari, dibawah dan *tesis* berarti pendapat, kebenaran, hipotesis. Hipotesis adalah suatu pendapat atau jawaban atau kesimpulan yang belum final yang sifatnya sementara, karena kebenarannya harus dibuktikan.<sup>25</sup> Dari uraian diatas hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Job berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>20</sup>Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2020), 57.

<sup>21</sup>Tim Penyusunan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*(Pamekasan : IAIN Press, 2020), 17-18.

<sup>22</sup> Risha Faiq Fakhri, Indi Astuti, “Pengaruh Kompensasi dan pelatihan Terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studio pada PT audio sumitomoTechnologi (AST) indonesia” *management 4*, No. 4 (2015): 12, ISSN (Online):2337-3792.

<sup>23</sup> Lupi Alfian Listiana, Dkk, *pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrimdo Insurance Cabang Madiun* ( SIMBA II, 2020)

<sup>24</sup> Risha Faiq Fakhri, Indi Astuti, “Pengaruh Kompensasi dan pelatihan Terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studio pada PT audio sumitomoTechnologi (AST) indonesia” *management 4*, No. 4 (2015): 12, ISSN (Online):2337-3792.

<sup>25</sup>Wahyu Hidayat Riyanto & Achmad Mohyi, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Malang: UMNPress, 2020), 54.

3. H3 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. H5 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. H6 : Job berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. H7 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8. H8 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
9. H9 : Job berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
10. H10 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

## **F. 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, Job 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 mempunyai manfaat sebagai berikut :

#### **a. 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.

**b. Bagi Peneliti Lanjutan**

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

**c. 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.

**2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

**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. Serta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran dalam meningkatkan kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

**G. 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 Lima variabel dalam penelitian *Pengaruh Kompensasi, Job 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), Job (X2) dan Pelatihan (X3), 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) <sup>26</sup> Bayaran secara langsung maupun tidak langsung yang di berikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai <i>reward</i> dari hasil pekerjaannya	a. Gaji b. Upah c. Insentif
Job (X2) <sup>27</sup> Deskripsi suatu pekerjaan yang memberikan uraian sutau perkerjaan, baik tugas-tugas, wewenang, maupun tanggung jawab.	a. Tugas – tugas b. Wewenang c. Tanggung jawab

<sup>26</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2020), 118.

<sup>27</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 160-161.

<p>Pelatihan (X3)<sup>28</sup></p> <p>Upaya sistematis dan terencana yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan/ keterampilan sumber daya manusia yang di milikinya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tujuan</li> <li>b. Pelatih</li> <li>c. Materi</li> <li>d. Metode</li> <li>e. Peserta</li> </ul>
<p>Kinerja karyawan (Y)<sup>29</sup></p> <p>Perwujudan dari kemampuan karyawan secara nyata dalam dunia pekerjaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Ketepatan waktu</li> <li>d. Efektivitas</li> <li>e. Kemandirian</li> <li>f. Komitmen</li> </ul>
<p>Kepuasan kerja (Z)<sup>30</sup></p> <p>Perasaan suka atau tidak suka yang dialami oleh karyawan selama bekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesetiaan</li> <li>b. Kemampuan</li> <li>c. Kejujuran</li> <li>d. Kreatifitas</li> <li>e. Tingkat gaji</li> <li>f. Kompensasi tidak langsung</li> <li>g. Lingkungan Kerja</li> </ul>

## 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.

---

<sup>28</sup> Ibid, (2008), 160.

<sup>29</sup> Bintoro & Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 107-108.

<sup>30</sup> Ibid, 94.

#### 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.

#### H. Definisi Istilah

Sebagai batasan dari judul penelitian ini agar tidak terjadi ketidak pahaman bagi pembaca maka perlu di jelaskan istilah-istilah yang berkaitan dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Job dan Pelatihan 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.<sup>31</sup>
2. Job merupakan deskripsi suatu pekerjaan yang memberikan uraian sutau perkerjaan, baik tugas-tugas, wewenang, maupun tanggung jawab.<sup>32</sup>
3. Pelatihan adalah Upaya sistematis dan terencana yang di lakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan/ keterampilan sumber daya manusia yang di milikinya.<sup>33</sup>
4. Kinerja karyawan adalah perwujudan dari kemampuan karyawan secara nyata dalam dunia pekerjaan.<sup>34</sup>
5. Kepuasan kerja merupakan perasaan suka atau tidak suka yang di alami oleh karyawan selama bekerja.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup>M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Barat: Mitra Wacana Media, 2012), 139.

<sup>32</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 160-161.

<sup>33</sup> Donni Junni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 175.

<sup>34</sup> *Ibid.*, 269.

<sup>35</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2012), 58.



6. 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 di tawarkan oleh bank pembiayaan rakyat syariah jauh lebih sempit jika di dibandingkan dengan kegiatan atau jasa bank umum.<sup>36</sup>

Jadi yang di maksud dari judul penelitian ini adalah mengkaji pembahasan mengenai *Pengaruh Kompensasi, Job 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 berdasarkan kerangka teoretik dan sebagai pembeda dengan penelitian yang telah di lakukan sebelumnya.<sup>37</sup>

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil
1.	Risya Faiq Fakhri, Indi Jastuti (2015) <sup>38</sup>	Pengaruh Kompensasi, dan Pelatihan Terhadap Kerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT audio sumito Teknologi (AST) indonesia	Kuantitatif	kompensasi dan pelatihan sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan sehingga berpengaruh positif dan signifikan.

<sup>36</sup> <https://www.rumah.com/panduan-properti/bank-pembiayaan-rakyat-syariah-76805>

<sup>37</sup> Tim Penyusunan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah* (Pamekasan : IAIN Press, 2020), 20.

<sup>38</sup> Risha Faiq Fakhri, Indi Astuti, “*Pengaruh Kompensasi dan pelatihan Terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studio pada PT audio sumitomo Teknologi (AST) indonesia*” *management* 4, No. 4 (2015): 12, ISSN (Online):2337-3792.

2.	Mundakir, Zainuri (2018) <sup>39</sup>	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Lupi Alpien Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Karuniawati Hasanah (2020) <sup>40</sup>	pengaruh Job Description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun	Kuantitatif	(1) Job description, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun (2) Job description, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Askrindo

<sup>39</sup> Mundakir, Zainuri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" BMAJ 1, No. 1 (Oktober 2018): 66.

<sup>40</sup> Lupi Alfian Listiana, Dkk, pengaruh Job description, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun ( SIMBA II, 2020).

				Insurance Cabang Madiun dengan arah yang positif, dan (3) Job description dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun, sedangkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun
4.	Sulitiawati Paita, Berhnald Tewel, Greis M. Sendow (2015) <sup>41</sup>	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado.	Kuantitatif	motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada

<sup>41</sup> Sulitiawati Paita, Berhnald Tewel, Greis M. Sendow, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado” EMBA 3, No. 3, ( 2015 ): 683-694.

				kinerja melalui motivasi.
5.	Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono (2018) <sup>42</sup>	Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Sevices Di Wilayah Kerja Tambang PT. Vale Ind Tbk	Kuantitatif	kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fire and Emergency Services PT VALE Ind, Tbk. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan kajian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Risyafaiq Fakhri, Indi Jastuti Kompensasi dan pelatihan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di PT Audio Sumito Teknologi Indonesia. Sedangkan hasil yang peneliti lakukan kompensasi, job, dan pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mundakir, Zainuri, kompensasi dan motivasi kerja secara

---

<sup>42</sup> Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono, "Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Sevices Di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind Tbk" HJABE 1, No. 4 ( Oktober 2018 ): 65.

tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Sedangkan hasil yang peneliti lakukan kompensasi, job, dan pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan yang membedakan dari penelitian ini yaitu peneliti menambahkan variabel job dan pelatihan. pada penelitian yang dilakukan oleh Lupi Alpian Listiana, Aglis Andhita Hatmawan, Karuniawati hatmawan, job description beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun. Sedangkan hasil yang peneliti lakukan kompensasi, job, dan pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati Paita, Berhnaald Tewal, Greis M. Sendow bahwa kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja karyawan melalui motivasi di Balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Manado. Sedangkan hasil yang peneliti lakukan kompensasi, job, dan pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono bahwa kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil yang peneliti lakukan kompensasi, job, dan pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan persamaan kajian terdahulu pada penelitian ini yakni terletak pada penggunaan variabel *intervening* (Z) dan pada metode penelitiannya juga menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer menggunakan teknik kuesioner (angket). penelitian yang dilakukan oleh Risyfa Faiq Fakhri Persamaan yang peneliti lakukan dengan, Indi Jastuti Kompensasi dan pelatihan sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan yang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir, Zainuri, kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan yang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lupi Alpian Listiana, Aglis Andhita

Hatmawan, Karuniawati hatmawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati Paita, Berhnald Tewel, Greis M. Sendow bahwa kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja karyawan melalui variabel mediasi. Persamaan yang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Galuh Kinanti, Mahlia Muis, Maat Pono bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.