

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era perekonomian modern bebas dunia sekarang terjadi iklim kompetensi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu perusahaan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber manusia terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki makna penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi manajemen pemasaran, keuangan, dan produksi. Di mana manajemen sumber daya manusia juga meliputi usaha dan aktivitas suatu perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya yang dimiliki secara umum. Dimulai dari proses pengadaan karyawan, penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, hingga hubungan industrial.¹

Manajemen SDM memastikan para karyawan bekerja dengan senang hati dan tidak menganggap pekerjaannya sebagai sebuah tekanan. Empati harus dibangun dalam melakukan manajemen SDM sehingga karyawan yang memiliki masalah akan merasa dimengerti sebagai seorang individu. Peraturan-peraturan yang telah

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 2-3.

ditetapkan juga harus senantiasa ditinjau demi menjaga citra dan kesuksesan perusahaan. Kalau ingin membangun sebuah bisnis, bangunlah orang-orangnya.²

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada saat ini, demikian dikemukakan oleh Schulerb dan Jackson . Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, sumber daya dapat dibagi dua, yaitu sumber dan manusia. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan di manfaatkan dengan baik.³

Kompetensi merupakan hal yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.⁴

Untuk meningkatkan gairah bekerja karyawan salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan ialah dengan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi

² Dr. Fitri Rezeki., M.Pd.Dkk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*”(Penerbit CV. MEDIA SAINS INDONESIA, Kota Bandung - Jawa Barat,2020), hlm 1-12

³ Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia*’(Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 13220), hlm 1

⁴ Moehariono, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Banyak 0,679%, apabila f lia Indonesia*”, dalam *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun, Equilibrium*, 3 (Januari, 2015), hlm., 82.

adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.⁵

Kompensasi merupakan hal penting dalam memberikan dorongan atau motivasi utama pada seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau menaghdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau jasa atas hasil yang telah diberikan. Edwin B. Filippo menyatakan bahwa “*Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives* (artinya; bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan)”.⁶

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu juga bekerja bukan hanya dipasarkan pada gaji melainkan juga memperoleh kompensasi atau imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan primer (makanan, pakaian, dan biaya tempat tinggal) maupun kebutuhan skunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya juga ikut

⁵ Hidayanti, Farida Daut, Chyntia Sukwanty, Giovanni Wijaya dan Sarawanan, *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Plasindo Eksporitir Kantong Pelastik*, Jurnal Manajemen Vol.11 No.2, (2019), 151.

⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 160.

menentukan kualitas kerja individu.⁷ Apabila kompensasi yang diterima kurang memadai, maka kinerja dari karyawan tentunya juga akan menurun. jadi kompensasi dalam penelitian ini adalah suatu yang diterima oleh karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan sebagai balasan atas pekerjaan yang diberikan kepada BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan .⁸

Setiap perusahaan perlu melakukan suatu pengembangan baik pruduk, pelayanan ataupun Pengembangan Karir Karyawan. Menurut Stone Pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama ia bekerja, Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.

Selain kompensasi, pengembangan karir dalam suatu instansi berpengaruh pada *turnover intention*(kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah tempat kerja ke tempat kerja lain. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian) pegawai. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupannya tertentu. Pegawai akan bertahan di instansi yang memberikan

⁷ Rocky Potale dan Yantje Uhing, *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*, Jurnal EMBA Vol.3 No.1, (Maret, 2015), 64.

⁸ Yusuf Deni Kristanto, *Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja Dan Motivasi Pegawai cet 1.*(jawa tengah,2021), hlm. 47

kesempatan besar dalam pengembangan karir sedangkan tingkat *turnover intention* akan meningkat jika kesempatan pengembangan karir di suatu instansi rendah. Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal adalah dengan pengembangan karir. Sedangkan menurut Fubrin yang dikutip oleh Anwar Prabu mendefinisikan “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.⁹

Proses pengembangan karir merupakan suatu kerangka yang dibangun dalam upaya membantu pegawai, seperti: menggambarkan keahlian secara jelas, nilai, tujuan karier serta kebutuhan untuk pengembangan; merencanakan untuk mencapai tujuan karier; dan secara kontinu mengevaluasi, merevisi, dan meningkatkan rancangan karier. Dengan demikian, membuka hubungan komunikasi antara pegawai dengan manajemen organisasi.¹⁰

Kompensasi dan Pengembangan karir diduga kuat mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung Remaja Rosdakarya, 2001)*, hlm.67

¹⁰ Drs. Sofyan Tsauri, MM, MANAJEMEN KINERJA Performance Management cet 1. (Mangli Jember,2014),hlm.296

efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.¹¹

Kinerja merupakan kunci pencapain produktivitas, dimana kinerja merupakan suatu hasil dari orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, Kinerja adalah perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukannya apa yang diproduksi atau apa hasil dari kerja mereka, sedangkan Menurut Gibson kinerja adalah *“the desire of any employees behavior performance.”* Menurut Smith sebagaimana dalam Sedarmayanti *“Performance is output drive from processes human or otherwise.”* Definisi ini membatasi pengertian kerja sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses manusia atau lainnya.

Istilah kinerja/prestasi sebenarnya adalah pengalih-bahasaannya dari kata dalam bahasa Inggris *“performance”*. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Dalam praktek pengukuran kinerja seringkali dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal. Pengembangan kinerja secara eksternal mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja.

Sherman Ghomes dalam Bernardin mengartikan prestasi kerja/kinerja adalah jumlah/ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai. Sementara itu Sukmalan ,memberikan pengertian atas kinerja : sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan

¹¹ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 2.

dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya.¹²

Berdasarkan hal tersebut, pada penelitian ini menjelaskan pentingnya kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BMT UGT Nusantara. Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang ada yaitu, kompensasi yang diberikan di BMT UGT Nusantara lebih tinggi dibandingkan kompensasi yang diberikan di BMT NU, BPRS, dan BMT UGT Nusantara Cabang lainnya.¹³ Selain kompensasi, BMT UGT Nusantara juga memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan sebagai bentuk jenjang karir agar karyawan dapat memperoleh kenaikan jabatan. Namun, jika BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan, maka karyawan tidak akan memperoleh kenaikan jabatan. BMT UGT Nusantara mulai beroperasi pada tanggal 6 juni 2000 dengan badan hukum koperasi dn kanwil Dnas Koperasi PK dan M Propinsi jawa Timur dengan SK Nomor .09/BH/KW/.13/VII/2000 tertanggal 22 juli 2000.¹⁴ Di BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan ada sistem nilai ketercapaian target. Sistem tersebut menilai target tugas dari masing-masing karyawan, target tugas tersebut berbeda dari masing-masing posisi karyawan.

¹² Dr. H. Bukman Lian, M.M., M.Si. Kepemimpinan dan kualitas Kinerja pegawai cet 1. (Palembang, Jl. KH. Mayor Mahidin, 2017). hlm. 88

¹³ Hoiri, Marketing Funding Kantor Cabang BMT UGT Nusantara Pamekasan, Wawancara Langsung (18 Mei 2024)

¹⁴ BMT UGT Sidogiri Diakses dari <http://www.bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami-.html>, pada tanggal 16 April 2023 pukul 10:30.

Di lihat dari latar belakang pendidikan Karyawan di BMT UGT Nusantara di Wilayah Pamekasan banyak yang masih belum sesuai dengan jabatannya. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh kepada kualitas kinerja karyawan, meskipun demikian semua karyawan berkesempatan untuk melakukan pengembangan karir. Oleh karena itu, dari permasalahan tersebut sangat dibutuhkan teknis dalam pengembangan sumber daya manusia dengan cara peningkatan kompensasi dan Pengembangan karir agar karyawan dapat lebih baik lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Untuk menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan yang lainnya, BMT UGT Nusantara tentu harusnya dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Melihat upaya tersebut tentunya ditujukan untuk perusahaan semakin unggul dalam bersaing, selain itu karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik agar berhasil dalam menjalankan visi dan misi dari perusahaan. Maka sangat penting jika BMT UGT Nusantara menjaga kinerja para karyawannya. Pemberian kompensasi untuk para karyawan juga sangat penting untuk dikedepankan karena dengan pemberian kompensasi para karyawan dapat mendorong semangat dan menjaga efektifitas kinerja nya di perusahaan.¹⁵

Selain kompensasi, pengembangan karir dalam suatu instansi memberikan kepastian kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan jenjang karirnya. Pegawai akan bertahan di lembaga yang memberikan kesempatan besar dalam pengembangan karir, sedangkan tingkat *turnover intention* akan meningkat jika kesempatan pengembangan karir di suatu lembaga itu rendah.

¹⁵ Hoiri, Marketing Funding Kantor Cabang BMT UGT Nusantara Pamekasan, *Wawancara Langsung* (18 Mei 2023)

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul:

“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan” mengingat pentingnya pemasaran yang harus dilakukan BMT UGT Nusantara di Wilayah Pamekasan agar dapat bersaing dengan lembaga keuangan lain melalui produk-produk yang ditawarkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dalam penelitian ini terdapat beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan ?
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan ?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan.
2. Untuk mengetahui Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai beberapa kegunaan, yaitu sbagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Adapun kegunaan yang dapat di ambil dalam penelitian ini sebagai berikut,yaitu

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti serta dalam menerapkan, mengembangkan dan melatih intelektual secara ilmiah sehingga dapat memperluas pengetahuan yang berfokus pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, lebih khususnya pada Kompensasi, Pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi penelitian yang akan datang dan referensi untuk peneliti selanjutnya serta dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai penelitian sejenis.

c. Bagi IAIN Madura

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut mengenai *Kompensasi dan Pengembangan karir* terhadap Kinerja Karyawan serta menjadi referensi tambahan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan masukan dan saran dalam peningkatan kinerja karyawan Bmt Ugt Nusantara Cabang Pamekasan melihat faktor *kompensasi dan Pengembangan karir*.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian bisa diartikan sebagai batasan-batasan dalam variable sehingga menjadi fokus dan pembahasan tidak meluas.

1. Ruang Lingkup Materi

Dalam ruang lingkup materi ini menggunakan dua variabel yang menjadi faktor kajian, yaitu Kompensasi (X1) dan Pengembangan karir (X2) serta satu variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Agar variabel dalam penelitian ini tidak meluas pembahasannya, maka diperlukan pembatasan materi yang harus diteliti, yaitu:

a. Kompensasi (X1)¹⁶

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

b. Pengembangan karir (X2)¹⁷

- 1) Latar Belakang Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Pengalaman Kerja

c. Kinerja (Y)¹⁸

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas

¹⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 210.

¹⁷ Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tata Ruang dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan”, (Skripsi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016)

¹⁸ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 107.

5) Kemandirian

6) Komitmen kerja

2. Ruang lingkup Lokasi

Peneliti mengambil objek penelitian atau lokasi penelitian di BMT UGT Nusantara Cabang Pamekasan yang lokasi nya terletak dan bertepatan di Jalan Raya Dirgahayu, Sumur putih, Bugih, Kec. Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur (69317).

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah asumsi atau asumsi dasar tentang sesuatu yang berkaitan dengan masalah penelitian, yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Fungsi asumsi dalam penelitian adalah memberikan dasar pemikiran dan perilaku ketika melakukan penelitian, serta untuk menekankan dan menghipotesiskan variabel-variabel yang diteliti.¹⁹

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban awal atas pernyataan pertanyaan penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Jawaban yang diberikan dikatakan sementara

¹⁹ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Pamekasan: IAIN Madura, 2020), hlm. 17-18

karena hanya didasarkan pada teori yang relevan dan bukan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁰ Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

| | | |
|----|-----------------|--|
| 1. | H ₀₁ | Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bmt ugt nusantara cabang pamekasan |
| | H _{a1} | Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bmt ugt nusantara cabang pamekasan |
| 2. | H ₀₂ | Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bmt ugt nusantara cabang pamekasan |
| | H _{a2} | Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan bmt ugt nusantara cabang pamekasan |
| 3. | H ₀₃ | Kompensasi dan Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bmt ugt nusantara cabang pamekasan |
| | H _{a3} | Kompensasi dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan bmt ugt nusantara cabang pamekasan |

H. Definisi Istilah

²⁰ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 99

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat keuangan ataupun non keuangan sebagai pengganti balas jasa atau kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap yang artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji, dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap ialah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan tertentu.²¹

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan karier karyawan yang ditetapkan perusahaan terhadap prestasi atau pencapaian karyawan yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan.²²

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.²³

I. Kajian Penelitian Terdahulu

²¹ Nurjaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020), 146-147.

²² Sultan Pacyndra “*Model Pengembangan Karir dalam Upaya Untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Grup Tbk)*” (Skripsi-Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2013), 41

²³ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017), 50-51.

Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu, yang dapat berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka teoretik yang dibangun dan sebagai pembeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian ini, peneliti juga ingin menguji dan menganalisis bagaimana *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantar Cabang Pamekasan*. Melalui hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menjadi dasar dan acuan yang perlu dilakukan berupa temuan-temuan yang dapat dijadikan sebagai data pendukung. Hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas pada penelitian ini terkait dengan pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dapat disimak pada tabel 1.1 dan uraian dibawah ini berikut:

Tabel 1
Kajian Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti, Tahun, dan judul penelitian | Metodologi penelitian, Teknik Analisis data, dan hasil penelitian. | Perbedaan dan Persamaan. |
|--|---|---|
| M. Fizardian A. ,dkk (2020) “Pengaruh kompensasi, Analisis jabatan dan pola pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.” | 1. Metodologi Penelitian Kuantitatif 2. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda 3. Teknik pengambilan sampel Sampling jenuh. 4. Hasil penelitian | Persamaannya terletak pada metodologi penelitian, teknik analisis data yang digunakan, dan Variabel (X) yang digunakan. Perbedaan terletak |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>menunjukkan:</p> <p>Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi antara kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan</p> | <p>pada lokasi penelitian, waktu , saubjek penelitian, teknik pengembalian sampel.</p> |
| <p>Dyah Novita Sari, (2021) “Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode Penelitian Kuantitatif. 2. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. 3. hasil penelitian menunjukkan: hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi, Disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan | <p>Persamaannya: terdapat pada X1 dan X3 serta Y</p> <p>Perbedaannya: terdapat pada objek serta pada X2 dan teknik pengambilan sampel.</p> |
| <p>Fina Anggitya Faidatul Dewi Rosita, (2022), “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian menggunakan kuantitatif 2. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda 3. teknik pengambilan sampel yaitu <i>purposive sampling</i> | <p>Persamaannya: terdapat pada X1 dan Y</p> <p>Perbedaannya: terdapat pada X2 dan teknik pengambilan sampel.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Kecamatan Pasisir Kabupaten Lumajang”</p> | <p>4. hasil penelitian menunjukkan : ada pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan “</p> | |
| <p>Ayu Nadia, (2019) “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian Kuantitatif 2. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda 3. Teknik pengambilan sampel Sampling jenuh. 4. Hasil penelitian menunjukkan : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Titanadi Cabang Tuasan Medan, Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Titanadi Cabang Tuasan Medan, Secara simultan kompensasi | <p>Persamaannya terletak pada metodologi penelitian, teknik analisis data yang digunakan, dan Variabel (X) yang digunakan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, waktu , saubjek penelitian.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>daan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Titanadi Cabang Tuasan Medan</p> | |
| <p>Muhammad Erdiansyah, (2019) “Pengaruh kompensasi dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru”</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian Kuantitatif 2. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda 3. Teknik pengambilan sampel Sampling jenuh. 4. Hasil peneltian menunjukan : Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan | <p>Persamaanya terletak dibagian jenis metodologi penelitian, teknis analisis, teknik pengambilan sampel dan variabel (X) dan (Y) yang digunakan sama</p> <p>Perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, waktu , dan saubjek penelitian.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | |
| Nahemia D.P, dkk (2021) “Pengaruh Pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” | <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian Kuantitatif 2. Teknik analisis data menggunakan Discriminant validity 3. Teknik pengambilan sampel pourpositive sampling 4. Hasil penelitian menunjukan : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keryawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi | <p>Persamaanya terletak dibagian jenis metodologi penelitian, dan variabel (X) dan (Y) yang digunakan sama .</p> <p>Perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, waktu , dan, analisis data, teknik pengambilan sampel, dan saubjek penelitian</p> |