

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan bersifat dinamis sehingga perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.<sup>1</sup> Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, namun jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah kinerja karyawan yang bekerja di suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang akan dicapai. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik dari kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>3</sup>

Menurut Akhmad kinerja karyawan adalah perbandingan atau penilaian dari hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar atau ketentuan

---

<sup>1</sup>Yusuf Agung Trilaksono. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung*, (Madiun: FPIPS IKIP PGRI, 2016).

<sup>2</sup>Lala Eka Lestari, *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*, (Medan: UMM, 2019).

<sup>3</sup>Siwi Fitri Astuti. "Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang". (Salatiga: IAIN, 2018), hal. 29-30.

yang berlaku dalam perusahaan.<sup>4</sup> Menurut Prasetyo kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.<sup>5</sup> Sedangkan Kinerja Karyawan menurut Amstron dan Baron dalam buku Irham Fahmi, (Manajemen Kinerja Teori dan Apikasi), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih lanjut, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>6</sup>

Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan kualitas sumber daya manusia yang menentukan kualitas masa depan perusahaan tersebut. Tinggi dan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu pelatihan, motivasi dan kompetensi. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kebijakan dalam pemberian pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.<sup>7</sup> Menurut Dessler, pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.<sup>8</sup> Pelatihan merupakan sebuah

---

<sup>4</sup>Akhmad, Sandy Farizal, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang)*.(Semarang: Universitas,2015).

<sup>5</sup> Prasetyo, Sigit. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Hotel Berbintang Di Yogyakarta. (Yogyakarta: UNY, 2014)

<sup>6</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Apikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 2

<sup>7</sup>Naney Yusnita dan Feriza Fadhil."Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalong Happy Land Bogor". Volume 1 No.1 (2015).

<sup>8</sup> Dessler, G, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Indeks Gramedia, 2010).

proses di mana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasional (Mathis & Jackson).<sup>9</sup> Menurut Rivai & Sagala mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.<sup>10</sup>

Beberapa kasus ditemukan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan arena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurani kinerja perusahaan secara umum.<sup>11</sup>

Selanjutnya motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila kebutuhannya untuk berprestasi (*achievement*), untuk mendapatkan kekuasaan (*power*) dan untuk afiliasi (*affiliation*) terpenuhi. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dalam diri seorang karyawan, maka karyawan akan menjadi termotivasi bekerja dan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.<sup>12</sup> Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi merupakan proses

---

<sup>9</sup> Mathis, R. L., & Jackson, H., *Human Resource Management*. (Jakarta: Salemba Empat, 2011).

<sup>10</sup> Rivai, V., & Sagala, E. J., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Wali Pers, 2009).

<sup>11</sup> Soffiyan, H. 2020. "Kasus yang ditemukan pada pelatihan terhadap kinerja karyawan". *Hasil Wawancara* : 26 Agustus 2020, Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

<sup>12</sup> Robbins Stephen P., *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, (Jakarta: PT. Bhuana, 2006)

psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold-directed behavior*.<sup>13</sup>

Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain handphone, menonton tv dan mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut berimbas kepada penurunan pencapaian hasil kinerja karyawan tersebut.<sup>14</sup>

Selain pelatihan dan motivasi, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. kompensasi biasanya selalu dijadikan motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil kerja berupa kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan kompensasi nonfinansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Karyawan yang merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan, karena karyawan merasa kemampuan, keterampilan serta potensinya merasa dihargai oleh perusahaan. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>15</sup> Menurut Sudana dan Suputhra kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.<sup>16</sup>

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditetapkan. Bila kompensasi dirasakan tidak adil dan tidak memuaskan oleh karyawan, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja

---

<sup>13</sup> Stephen P Robbins dan Timoty A. judge, *Pengaruh Organisasi Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 23

<sup>14</sup> Soffiyan, H. 2020. "Kasus yang ditemukan pada motivasi terhadap kinerja karyawan". *Hasil Wawancara* : 26 Agustus 2020, Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

<sup>15</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* ( Jakarta: Erlangga, 2014)

<sup>16</sup> Sudana, I Wayan dan Suputhra et al. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.7, 2015

karyawan secara perlahan. Dengan artian, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin baik juga kinerja karyawan di perusahaan tersebut, begitupun sebaliknya.<sup>17</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel dependen yaitu pelatihan, motivasi dan kompensasi yang mempengaruhi variabel independen yaitu kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
***Research Gap* pelatihan terhadap kinerja karyawan**

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	Nancy Yusnita dan Feriza Fadhill (2015)	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Edi saputra Pakpahan (2014)	Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap karyawan

Sumber : Diolah dari berbagai sumber,2020

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nancy Yusnita dan Feriza Fadhill mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
***Research Gap* motivasi terhadap kinerja karyawan**

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Muhammad Barok, Triyo Alamsyah dan Endang Setyowati (2019)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

---

<sup>17</sup>Soffiyan, H. 2020. “kasus yang ditemukan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Hasil Wawancara: 26 Agustus 2020, Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

	Uswatun Khasanah, Fauzan Muttaqiendan Noer Aisyah Barlian (2019)	Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
--	---	--

Sumber : Diolah dari berbagai sumber,2020

Dalam penelitian yang di lakukan oleh Mohammad Barok Triyo Alamsyah dan Endang Setyowati bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Khasanah, Fauzan Muttaqien dan Noer Aisyah Barlian mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

***Research Gap* kompensasi terhadap kinerja karyawan**

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Abdurahman (2015)	Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari berbagai sumber,2020

Dalam Kompensasi yang di lakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurahman mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena keterkaitan yang dipaparkan diatas maka penulis, tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada BankSumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
4. Apakah pengaruh Pelatihan , Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?

## **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pelatihan, Motivasi , dan Kompensasi kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Subjek yang diteliti adalah karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
  - a. Menambah bahan kajian pustaka tentang pengaruh Pelatihan, Motivasi , dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
  - b. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.
  - c. Memperluas pengetahuan mengenai dunia perbankan syariah dan menerapkan ilmu yang didapat saat mengikuti perkuliahan.
2. Secara Praktik
  - a. Bagi penulis  
Memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh dari Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di suatu bank syariah.
  - b. Bagi pihak bank  
Menjadi bahan masukan bagi bank untuk diharapkan dapat memberikan masukan yang lebih baik bagi bank untuk meningkatkan kinerja karyawannya di masa yang akan datang.
  - c. Bagi Akademik  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk memahami seberapa penting peningkatan kinerja karyawan di suatu bank syariah.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penelitian yang meliputi 5 bab, sebagai berikut :



## BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan memaparkan tentang: latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan skripsi.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang dijadikan dasar pijakan penelitian, mencakup kerangka teori tentang Pelatihan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan serta hipotesis penelitian.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode-metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, yang meliputi jenis dan sumber data, populasi, dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA, HASIL, DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu penyajian data, analisis, dan interpretasi data. Dalam penyajian data berisi gambaran umum objek penelitian dan deskripsi variabel penelitian. Sedangkan dalam analisis data dan interpretasi data menguraikan tentang proses dan hasil analisis atau komputasi data yang berhubungan dengan uji hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penulis maupun pembaca, dan kata penutup.