

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa majunya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) seperti zaman ini, menyebabkan semakin bertambah pesatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal tersebut menyebabkan semakin tajamnya persaingan antar perusahaan di Indonesia dengan cara bersaing untuk menjadi yang terbaik. Keadaan tersebut menjadikan perusahaan akan selalu mengembangkan usahanya dalam berbagai aspek. Aspek yang dibutuhkan dalam perusahaan salah satunya yaitu dari aspek sumber daya manusianya. Perusahaan bakal terus berusaha mencari dan mendapatkan aspek manusia yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan dalam bekerja yang mana hal tersebut akan menghasilkan dampak yang baik dan maksimal untuk perusahaan.¹ Sumber daya manusia memegang peran penting pada persoalan meningkatkan nilai tambah yang ditujukan pada perusahaan guna meraih tujuan dan supaya perusahaan dapat tetap unggul dan mampu bersaing. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan.² Hal tersebut yang menjadi pemicu perusahaan melakukan proses pengembangan manusia dalam hal kemampuan. Untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia. Pengembangan kemampuan tersebut tidak hanya ditujukan kepada karyawan saja, tetapi manajer juga dituntut untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kepemimpinannya.³

Kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari segi modal dan fasilitas yang dimiliki. Walaupun perusahaan memiliki tempat, fasilitas, dan modal yang besar, namun aspek manusia juga diperlukan perusahaan. Aspek manusia yang diperlukan perusahaan yaitu yang mempunyai kompetensi dan handal dalam hal melaksanakan pekerjaannya. Peran yang dipegang oleh sumber daya manusia cukup besar menyangkut dengan kemajuan suatu perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh manusia tersebut.

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), 200.

² Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 1.

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 200.

Perusahaan memprioritaskan aspek manusia yang mampu bekerja dengan baik dan dalam keadaan yang sehat, baik jasmani maupun rohaninya serta kompeten dalam bekerja. Perkara tersebut akan memberikan keuntungan bagi keberlangsungan suatu perusahaan, karena akan mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya dan mendapatkan kesuksesan.⁴ Manusia mempunyai peran sebagai perencana, pelaku, pengendali, dan pengaktualisasi pembangunan terutama di perusahaan. Kunci utama kemajuan pembangunan perusahaan yaitu dengan melakukan pengembangan pada kualitas sumber daya manusia. Keunggulan kualitas tersebut, akan menjadikan perusahaan dapat bertahan seiring dengan perkembangan masa.⁵

Dalam islam, manusia menempati posisi yang mulia dan tinggi di sisi Allah. Dikarenakan manusia merupakan ciptaan Allah yang paling utuh yang mana telah dibekali akal yang berguna untuk menalar sesuatu yang baik dan buruk. Bukan hanya dibekali akal, tetapi manusia juga dibekali sebuah perasaan dan kesempurnaan tubuh beserta fungsi-fungsi organ yang ada pada tubuh manusia.⁶ Kesempurnaan diri manusia tersebut telah tertera pada Q.S. At-Tin ayat 4, yaitu:⁷

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: “Sungguh, kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”

Kesempurnaan yang dimaksud yaitu supaya manusia bisa melakukan pengembangan yang ada pada dirinya dan menjadikan manusia memiliki daya guna, sehingga seluruh potensi yang ada pada diri manusia dapat digunakan dengan sebaik mungkin.⁸

Pengembangan sumber daya manusia bisa dilaksanakan oleh perusahaan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada karyawan. Pendidikan sebagai bekal seseorang untuk memahami peran dan fungsinya di tempat kerja.⁹ Pemberian pendidikan oleh perusahaan kepada karyawan berguna untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman karyawan mengenai

⁴ Verra Nitta Turere, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey,” *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013), 11.

⁵ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2016), 307.

⁶ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, 308.

⁷ Al-Qu’ran, at-Tin ayat 4, *Al-Qur’an dan Terjemahan New Cordova*, 597.

⁸ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, 308.

⁹ Khornelis Dehotman, “Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil di Provinsi Riau,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2016), 219.

pekerjaan yang akan dijalankannya. Sedangkan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan berguna untuk memberikan peningkatan kemampuannya yang sangat bermanfaat untuk memudahkan pekerjaan karyawan.¹⁰ Adanya program perusahaan berupa pendidikan dan pelatihan kerja tersebut, akan mempengaruhi meningkatnya kinerja dari karyawan. Hasil dari kerja karyawan disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan kuat dengan tujuan yang dimiliki perusahaan, kepuasan yang dirasakan konsumen, dan juga memberikan kontribusi yang besar dalam hal ekonomi. Meningkatnya kinerja yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh yang besar dan positif bagi majunya perusahaan.¹¹

Selain faktor pendidikan dan pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja dari karyawan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi dan kompensasi, karena kepuasan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan meningkatkan kinerjanya.¹² Motivasi berkaitan dengan kondisi batin seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja.¹³ Sedangkan kompensasi berkaitan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab serta penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.¹⁴

Persoalan utama yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemberian pendidikan dan pelatihan kerja kepada karyawannya yaitu dalam hal melakukan identifikasi mengenai apa yang diperlukan oleh peserta. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja yang baik yaitu

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 183.

¹¹ Irfan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 176.

¹² Hani Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2014), 2.

¹³ Yahyo, dkk. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna)," *Jurnal Sosial dan Politik* 11, no 11, 2013.

¹⁴ Dwi Rohayati, *Skripsi: Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Religiusitas sebagai Variabel Moderating terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga* (Salatiga: IAIN Salatiga, 2014).

jika disusun sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Pelaksanaan program tersebut perlu dilakukan secara terus menerus oleh perusahaan disesuaikan dengan hasil dari kajian kebutuhan yang telah dipelajari dari masing-masing peserta. Secara berkala, perusahaan perlu mengamati kebutuhan yang diperlukan peserta dan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja kepada karyawan disesuaikan dengan perkembangan dunia bisnis yang ada. Sehingga karyawan akan dapat meningkatkan kemampuannya yang dibarengi dengan pemahamannya mengenai perkembangan teknologi.¹⁵

Objek pada penelitian ini yaitu di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara. Beralamatkan di Jalan Wahid Hasyim Nomor 133, Rw. IV, Bapangan, Kecamatan Jepara, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Seluruh karyawannya berjumlah 51 orang. Berikut adalah data karyawan pada berlandaskan dengan latar belakang pendidikan:

Tabel 1.1
Data Statistik Pengelola
KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah |
|-------|---------------------|--------|
| 1 | SD | 0 |
| 2 | SMP | 0 |
| 3 | SMA/SMK | 16 |
| 4 | S1 | 35 |
| 5 | S2 | 0 |
| Total | | 51 |

Sumber: Kabag SDM dan Litbang KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

Berdasarkan pada data di atas, dapat dilihat bahwasanya data karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan atau pendidikan terakhirnya yaitu karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SD terdapat 0 orang, SMP terdapat 0 orang, SMA/SMK terdapat 16 orang, S1 terdapat 35 orang, dan S2 terdapat 0 orang. Dengan total keseluruhan karyawan yang ada yaitu 51 orang. Selain data karyawan berdasarkan dengan latar belakang pendidikan, terdapat juga data karyawan berdasarkan dengan jenjang jabatan yang dipegang masing-masing karyawan. Berikut data karyawan berlandaskan dengan jenjang jabatan:

¹⁵ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2008), 117-118.

Tabel 1.2
Data Statistik Pengelola BMT USA
KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

| No. | Jabatan | Jumlah |
|-------|-----------------------------|--------|
| 1 | Manajer | 1 |
| 2 | Kepala Bagian | 5 |
| 3 | Kepala Sub Bagian | 0 |
| 4 | Kepala Cabang | 10 |
| 5 | Staf Pusat | 3 |
| 6 | <i>Account Officer (AO)</i> | 14 |
| 7 | <i>Funding Officer (FO)</i> | 8 |
| 8 | Teller | 10 |
| Total | | 51 |

Sumber: Kabag SDM dan Litbang KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

Berdasarkan pada data di atas, dapat dilihat bahwasanya data karyawan berdasarkan jenjang jabatan karyawannya yaitu manajer terdapat 1 orang, kepala bagian terdapat 5 orang, kepala sub bagian terdapat 0 orang, kepala cabang terdapat 10 orang, staf pusat terdapat 3 orang, AO terdapat 14 orang, FO terdapat 8 orang, teller terdapat 10 orang, Dengan total keseluruhan karyawan yang ada yaitu 51 orang.

Program pendidikan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara yang diberikan kepada karyawan yaitu dengan memberikan materi-materi dasar mengenai berbagai produk yang ada. Program pendidikan tersebut dilakukan secara langsung tatap muka dengan karyawan supaya lebih efektif dalam penyampaian materinya. Dengan diberikannya pendidikan tersebut, maka karyawan diharapkan akan dapat memahami berbagai produk yang ada dan dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan dari masing-masing produk yang ada tersebut.¹⁶

Sedangkan jenis pelatihan yang disediakan oleh KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara bermacam-macam. Yang pertama pelatihan disesuaikan dengan kompetensi atau disesuaikan dengan masing-masing jabatan karyawan. Dengan dilakukannya pelatihan sesuai dengan jabatan karyawan tersebut, maka karyawan diharapkan dapat lebih memahami bagaimana cara kerja sesuai dengan jabatan yang dipegangnya. Yang kedua yaitu pelatihan umum, pelatihan ini diikuti oleh seluruh karyawan. Pelatihan ini berupa *service excellent* atau pelatihan mengenai pelayanan prima yang berlaku pada KSPPS

¹⁶ Wawancara dengan Nur Rohmat (Kabag SDM dan Litbang), tanggal 22 Januari 2022 di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara. Dengan memberikan pelatihan mengenai pelayanan prima tersebut, maka karyawan diharapkan dapat memahami cara melayani anggota atau calon anggota dengan baik. Yang ketiga yaitu pembinaan, karyawan dibina agar dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan pedoman yang ada. Yang keempat yaitu pelatihan secara kondisional, biasanya dilakukan satu bulan sekali. Pelatihan ini dilakukan sesuai dengan perkembangan yang ada. Biasanya pelatihan dilakukan berupa *gathering*, yaitu konsep kegiatan dibutuhkan kebersamaan.¹⁷

Motivasi yang diterapkan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara yaitu dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih tekun dalam bekerja dan supaya dapat mencapai target yang telah ditentukan di perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan lebih bekerja lebih tekun untuk mencapai target yang telah ditentukan KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.¹⁸

Kompensasi yang ada di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara yaitu dengan memberikan gaji dan bonus kepada karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. dengan adanya kompensasi tersebut, karyawan terus meningkatkan kinerjanya dan akan berdampak juga pada tercapainya tujuan dari perusahaan.¹⁹

Pada penelitian Verra Nitta Turere (2013) ditemukan bahwasanya variabel pendidikan mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawannya. Begitu pula variabel pelatihannya yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawannya. Bukan hanya itu, penelitian ini juga menyatakan secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawannya. Pada penelitian Januar Pujiasymi, Hairudinor dan Taharuddin (2017) ditemukan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan kompensasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Yohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas, dan Jantje Uhing (2016) ditemukan bahwa variabel pendidikan tidak mempunyai pengaruh pada kinerja dari karyawannya. Sedangkan variabel pelatihan mempengaruhi kinerja dari karyawannya.

¹⁷ Wawancara dengan Nur Rohmat (Kabag SDM dan Litbang), tanggal 22 Januari 2022 di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

¹⁸ Wawancara dengan Nur Rohmat (Kabag SDM dan Litbang), tanggal 16 Juli 2022 di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

¹⁹ Wawancara dengan Nur Rohmat (Kabag SDM dan Litbang), tanggal 16 Juli 2022 di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

Penelitian ini beserta penelitian terdahulu mempunyai perbedaan. Perbedaannya yaitu penelitian ini diterapkan pada lembaga keuangan mikro syariah, yaitu pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara. Penelitian Verra Nitta Turere (2013) dilakukan pada balai pelatihan, yaitu pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Penelitian Januar Pujiyismi, Hairudinor dan Taharuddin (2017) dilakukan pada bank konvensional, yaitu di PT. Bank Kalsel Cabang Martapura. Penelitian Yohanes R. Nababan, Hendra N. Tawas, dan Jantje Uhing (2016) dilakukan pada badan usaha Perseroan Terbatas (PT), yaitu di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Berdasarkan pada uraian permasalahan di atas dan juga masih ditemukannya perbedaan pada penelitian yang sebelumnya tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan menerapkan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara”**.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan dengan uraian seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara?
5. Apakah pendidikan, pelatihan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan dengan beberapa rumusan masalah yang ada di atas, maka yang menjadi tujuannya, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.
5. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini diharapkan bisa memberi hasil yang maksimal dan mempunyai berbagai manfaat, yaitu:

1. Manfaat secara Teoritis
 - a. Bagi akademisi, peneliti berharap hasil dari penelitian ini bisa memberi suatu rujukan untuk mengembangkan wawasan dan literatur pemahaman berkaitan dengan sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini dilakukan peneliti dengan harapan hasilnya bisa dijadikan referensi untuk peneliti berikutnya dan bisa memberikan kontribusi secara nyata berkenaan dengan berbagai teori yang berkaitan dengan penelitian.
2. Manfaat secara Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian yang dijalankan ini diharapkan bisa menjadi penambahan teori untuk peneliti selanjutnya berkaitan dengan hal-hal yang ada dalam penelitian. Bukan hanya itu, peneliti juga mengharapkan penelitian ini bisa meningkatkan wawasan yang dimiliki oleh peneliti selanjutnya.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian yang dijalankan ini diharapkan hasilnya bisa menyumbang pemikiran dan informasi yang bermanfaat untuk perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu, diharapkan juga bisa memberi suatu masukan dan bisa dijadikan salah satu aspek pertimbangan saat melakukan evaluasi kerja yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan menjelaskan mengenai gambaran persoalan yang ada, peneliti melakukan penyusunan mengenai sistematika penulisan yang bagian-bagiannya terdiri atas:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, daftar gambar, dan halaman tabel.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan yang lainnya saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan utuh, kelima bab tersebut yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penjelasan tentang sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menguraikan penjelasan mengenai deskripsi dari banyaknya teori yang berkaitan dengan penelitian, yang tersusun dari teori pendidikan, teori pelatihan kerja, teori motivasi, teori kompensasi, dan teori kinerja karyawan serta dilanjutkan dengan hasil dari penelitian yang telah ada sebelumnya, kerangka berfikir dalam penelitian dan hipotesis dari penelitian yang diangkat.

BAB III : METODE PENELITIAN

Memaparkan penjelasan mengenai jenis dan pendekatan dalam penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan penjelasan mengenai gambaran dari obyek dalam penelitian seperti sejarah umum, visi dan misi, stuktur organisasi, dan ruang lingkup produk dan jasa yang ada, kemudian dilanjut dengan menjelaskan hasil data yang ada di penelitian, analisis data mengenai hasil penelitian, dan pembahasan dari hasil penganalisan data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Menguraikan penjelasan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan lalu dilanjut dengan memberikan saran mengenai penelitian.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini yaitu tersusun atas daftar pustaka yang ada dalam penelitian, berbagai lampiran yang berhubungan dengan penelitian dan uraian singkat mengenai daftar riwayat hidup peneliti.

