

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tantangan peningkatan kualitas perusahaan yang semakin kompleks dan kompetisi bisnis yang ketat, yang selanjutnya ditransformasikan oleh faktor-faktor seperti globalisasi, perkembangan dan penyebaran teknologi baru yang semakin cepat. Faktor-faktor ini telah menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Tak terelakkan pula perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis itu akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya perusahaan, untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Kemampuan ini pada gilirannya akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia (SDM) atau modal insani (*human capital*) yang dimiliki.¹

Persaingan bisnis yang meningkat, akan mendorong perusahaan untuk memasukkan isu SDM ke dalam strategi pengembangan perusahaan. Perusahaan dituntut tidak hanya memiliki produktivitas yang tinggi, melainkan juga harus menunjukkan keunggulan dalam kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu, beraneka ragam sesuai dengan minat pelanggan, disertai dengan kemudahan dan kenyamanan serta ketepatan waktu. Daya saing perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi SDM yang dimiliki. Kemampuan pekerja/karyawan yang dimiliki untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang teramat penting.

Sumber daya manusia (SDM) Menurut Simamora (2006:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (2010:5) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk

¹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2012).

aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Mondy (2008:4) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain program pelatihan pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan.

Oleh karena itu SDM menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan, demikian pula pada sebuah negara untuk menjadi kajian khusus dalam mempelajarinya. Hingga hampir setiap organisasi/lembaga memiliki satu bidang/departemen khusus mengenai SDM. Banyak kajian dan seminar maupun training yang senantiasa dilaksanakan oleh organisasi/lembaga dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Perlu disadari bahwa kinerja lembaga zakat ditentukan oleh karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan loyalitasnya lebih terjaga. Peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat.

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu lembaga atau institusi merupakan aktivitas yang layak dilakukan, karena pelatihan merupakan suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu

perubahan perilaku bagi karyawan.² Sebagaimana halnya menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso (1999), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, menurut Handoko (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan komponen penting hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfa'at karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja (kinerja) yang tinggi.³

Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsisten internal dan konsisten eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan lainnya. Kinerja karyawan mencakup ketepatan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan, kedisiplinan dan tanggungjawab karyawan, profesionalitas kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Sehingga kinerja merupakan penjuantahan dari unsur-unsur yang diperoleh dari pelatihan yang diterima karyawan, selain itu ada faktor kesejahteraan (kompensasi) sebagai tolak ukur

² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

³ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CAPS, 2013).

kinerja seorang karyawan dapat meningkat atau menurun. Sebagaimana menurut M. Ma'ruf Abdullah, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.⁴

Indonesia yang merupakan mayoritas penduduknya memeluk agama Islam, dan memiliki potensi besar dalam pemberdayaan dana zakat, diharapkan mampu mengatasi permasalahan pembangunan ekonomi. Diantaranya adalah terkait dengan pengentasan kemiskinan, dan peningkatan kesejahteraan. Dalam rangka membantu program pemerintah tersebut, dan juga sebagai bentuk pemberdayaan potensi zakat yang dimiliki bangsa ini maka lahirlah beberapa organisasi dan lembaga zakat. Berikut daftar Lembaga Amil Zakat Indonesia/organisasi pengelola zakat nasional, diantaranya adalah :

Tabel. 1.1
Daftar Organisasi Pengelola Zakat Nasional⁵

No.	Organisasi Pengelola Zakat
1	Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)
2	Baitul Maal Hidayatullah (BMH)
3	Baitul Mal Ummat Islam Bank Negara Indonesia (BAMUIS BNI)
4	Baitulmaal Muamalat (BMM)
5	Baituzzakah Pertamina
6	Bangun Sejahtera Mitra Umat (BSM Umat)
7	Dompot Dhuafa Republika
8	Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT)
9	LAZ Yayasan Amanah Takaful
10	LAZ Yayasan Baitul Maal Bank Rakyat Indonesia
11	LAZIS Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia
12	LAZIS Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (LAZIS IPHI)
13	Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdlatul Ulama (LAZISNU)
14	LAZ Dana Sosial Islam (DSI)
15	Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal wat Tamwil (LAZNAS BMT)
16	Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU)
17	Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU)

⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014).

⁵ <http://id.wikipedia.org/wiki/Zakat> (diakses 18 Januari 2015).

18	Pusat Zakat Umat (LAZ Persatuan Islam)
19	Rumah Zakat Indonesia/ Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ)
20	Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF)
21	Infak Peduli Masyarakat Islami (IPMI)
22	Swadaya Ummah
23	Al-Azhar Peduli Umat

Selanjutnya, agar program-program tersebut dapat berjalan optimal dan mampu mewujudkan cita-cita bangsa, diperlukan regulasi yang kuat dari pemerintah untuk mendukung dan melegitimasi lembaga zakat yang telah ada. Selain itu, diperlukan juga kepercayaan masyarakat kepada lembaga-lembaga berwenang untuk mengelola zakat. Dalam rangka menumbuhkan kepercayaan masyarakat kepada lembaga zakat, dibutuhkan kinerja lembaga zakat yang baik dan berkualitas dalam mengelola zakat ummat Islam.

Namun demikian, hal tersebut belum menunjukkan sebuah prestasi sumbangan yang signifikan dalam hal pengelolaan dana zakat sebagai kontribusi peningkatan pembangunan, khususnya sebagai sumber pendapatan potensial bagi negara. Ini lebih disebabkan oleh masih lemahnya kualitas sumber daya manusia khususnya para pekerja (pegawai/karyawan) di lembaga-lembaga zakat nasional. Sehingga cita-cita pembangunan nasional belum tercapai sejak proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 hingga saat ini.

Banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut dapat terjadi. Penulis menduga ada beberapa faktor diantaranya adalah 1) masih kurangnya kepercayaan ummat Islam akan eksistensi dan pentingnya lembaga pengelola dana zakat khususnya dirasakan kurang transparan dalam hal publikasi laporan keuangannya dan masih lemahnya sosialisasi program. Padahal, dana zakat yang dikelola oleh lembaga zakat akan lebih baik dan optimal pengelolaan dan pendistribusiannya. Selain itu, dana zakat yang dikelola akan lebih produktif dan menguntungkan seluruh pihak yang berhak menerima zakat. Karena pada prinsipnya, lembaga zakat memiliki tugas bagaimana upaya agar mengubah ummat Islam yang semula sebagai penerima zakat (*mustahik*) menjadi yang mengeluarkan zakat (*muzaki*). Dengan demikian, program lembaga zakat sejalan dengan program dan cita-cita bangsa ini yakni mengentaskan

kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. 2) Sumber Daya Manusia yang mengelola dana zakat tersebut masih belum optimal, terkhusus dilihat dari segi kinerja lembaga tersebut. 3) Masih kurang dan lemahnya regulasi pemerintah sehingga lembaga zakat yang ada masih belum mampu memaksimalkan perannya. Diyakini bahwa regulasi merupakan salah satu indikator menumbuhkan kepercayaan masyarakat pada institusi/lembaga tersebut.

Permasalahan ini beberapa diantaranya penulis temukan di lembaga zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT). Dari penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara melakukan interview (wawancara) pada beberapa orang terkait penilaiannya terhadap kinerja DPU DT khususnya Cabang Priangan Timur yang dilakukan pada bulan Februari 2014 pada beberapa warga masyarakat Kota Tasikmalaya. Ditemukan bahwa (1) ketidakpercayaan masyarakat kepada lembaga zakat lebih pada tidak transparansinya dalam pengelolaan dan pendistribusian dana zakat yang telah dihimpun,; Selain itu, salah satu mantan anggota lembaga zakat (identitas dirahasiakan sesuai permintaan narasumber) juga mengatakan bahwa, (2) kualitas SDM yang mengelola zakat masih dirasakan kurang. Ini ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang masih saja ada yang melalaikan peraturan dan tugas pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Sehingga tidak sedikit program kerja lembaga zakat tidak terealisasi sesuai dengan yang telah direncanakan. Selanjutnya (3) masih didapatkan berbagai komplain dan keluhan dari para nasabah zakat terkait dengan kinerja dan pelayanan yang kurang memuaskan. Juga ada (4) faktor motivasi karyawan yang kurang dari lembaga zakat, khususnya terkait dengan kompensasi yang diterima relatif lebih sedikit dibandingkan dengan besarnya tugas dan kewajiban yang dijalankan. Dengan kompensasi yang diterima, belum mampu memenuhi seluruh kebutuhan pokok rumah tangga. Sehingga hal ini lambat laun mengikis dan mengurangi semangat kerja karyawan, walaupun pelatihan-pelatihan senantiasa diberikan oleh lembaga. Namun ternyata hal itu belum mampu mempertahankan dan memaksimalkan kinerja karyawan.

Terlebih hal ini dapat dilihat dari total dana terhimpun dan dana yang disalurkan pada periode 2008-2012 masih mengalami fluktuasi (belum stabil) sebagaimana data berikut;

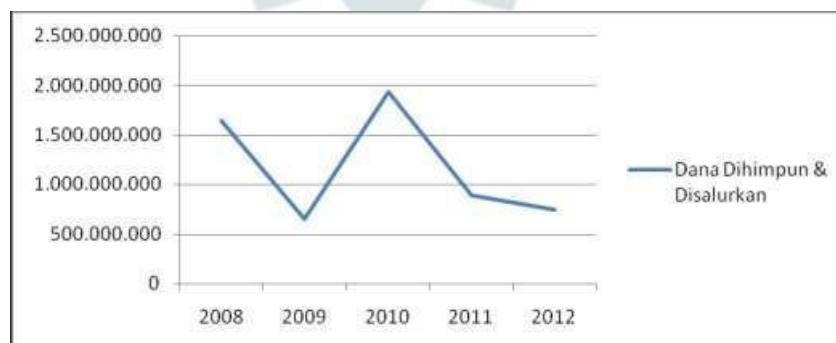
Tabel. 1.2
Total Dana Dihimpun dan Disalurkan DPU DT

Tahun	Dana Dihimpun	Dana Disalurkan
2008	1.637.888.375	1.637.888.375
2009	649.637.725	649.637.725
2010	1.932.045.740	1.932.045.740
2011	884.652.987	884.652.987
2012	745.988.346	745.988.346

Sumber : Diolah dari Depag Kota Bandung, 2013⁶

Dari data di atas dapat digambarkan pertumbuhan kinerja DPU DT pada gambar grafik berikut ini ;

Gambar. 1.1
Grafik Dana Dihimpun dan Disalurkan DPU DT



Dari Tabel 1.2 dan Grafik 1.1 di atas menunjukkan bahwa penghimpunan dan penyaluran dana yang dilakukan oleh DPU DT Bandung belum stabil. Pada tahun 2009 mengalami penurunan yang drastis sehingga perlu adanya peningkatan kinerja. Sedangkan pada tahun 2010 kembali naik drastis di atas dana yang dihimpun dan disalurkan pada tahun 2008. Namun, pada tahun 2011 kembali mengalami penurunan, bahkan di tahun 2012 juga mengalami penurunan. Dari data ini dapat dikatakan bahwa kinerja DPU DT mengalami penurunan yang signifikan melihat penghimpunan dan penyaluran dana ZIS

⁶http://repository.upi.edu/2296/5/S_PEM_0607718_Chapter1.pdf (diakses 18 Januari 2015).

tiga tahun kebelakang. Hal ini perlu diteliti penyebab penurunannya berdasarkan kinerja lembaga tersebut.

Dari pemaparan di atas, peneliti tertarik dan merasa perlu dilakukannya kajian dan penelitian lebih mendalam terkait dengan permasalahan pokok yang dihadapi bangsa Indonesia, khususnya adalah lembaga zakat sebagai garda terdepan penyokong kesejahteraan rakyat Indonesia khususnya umat Islam. Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM, yang menjadi fokus penelitian ini adalah terkait dengan pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Selanjutnya yang menjadi lokasi penelitian adalah Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid (DPU DT) Cabang Priangan Timur. Sehingga diperoleh judul penelitiannya adalah **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Zakat DPU DT Cabang Priangan Timur.**

B. Rumusan Masalah

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti mendapatkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Dugaan sementara diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah pelatihan dan kompensasi yang diterima karyawan masih kurang maksimal. Dari permasalahan tersebut memunculkan beberapa pertanyaan yang membutuhkan penelitian lebih lanjut, diantaranya adalah ;

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompensasi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah ;

1. Mengetahui besarnya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT;
2. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT;
3. Mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT.

D. Kegunaan Penelitian

Selanjutnya, penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan diantaranya ;

1. Secara Teoritis
Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai referensi kajian-kajian ilmiah/akademik, dan sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.
2. Secara Praktis
Sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam pengambilan keputusan bagi pihak stakeholder.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasari pada kajian penelitian terdahulu yang memiliki salah satu variabel sama. Sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel berikut;

Tabel. 1.3

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Objek Penelitian	Hasil/Kesimpulan Penelitian
1.	Khairul Akhir Lubis 2008	<i>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)	Adanya pengaruh yang kuat antar korelasi pelatihan dan motivasi kerja sekitar 74,5%.

2.	Lukmanul Hakim NIM. 0160423 UIN SGD Bandung. 2004	<i>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dalam Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Produktivitas Kerja</i>	CV. Marhas Rubber Production Kabupaten Bandung	<p>a. Pendidikan dan pelatihan CV. Marhas Rubber Production Cibaduyut Bandung dilihat secara keseluruhan dengan 3 dimensi yaitu Pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pelatihan menunjukkan pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas kerja.</p> <p>b. Pendidikan formal yaitu dengan pendidikan formal karyawan dalam berbagai hal seperti membuat konsep saran, berkomunikasi, menganalisis serta sikap percaya diri yang lebih tinggi tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja.</p> <p>c. Pendidikan non formal yaitu dengan pendidikan non formal pegawai dapat menguasai keterampilan serta cepat dalam melaksanakan pekerjaan juga tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja.</p> <p>d. Pelatihan yaitu para karyawan akan lebih akurat dalam pengambilan sikap keputusan, memiliki tanggungjawab yang lebih tinggi serta mampu bekerja secara profesional, menunjukkan pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
3.	Diat Achadiat NIM. 0460933 UIN SGD Bandung. 2006	<i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Proses Manajemen BMT Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Lembaga Keuangan Syariah</i>	PINBUK dan BMT Kabupaten Sumedang	<p>a. Pengaruh pelatihan (variabel X) terhadap proses manajemen (variabel Y) dengan r sebesar 0,1813 signifikan, berarti pengaruh tersebut dalam tingkat rendah.</p> <p>b. Pengaruh proses manajemen (variabel Y) terhadap kinerja (variabel Z) dengan r sebesar 0,5114 signifikan, berarti terdapat pengaruh sedang dari proses manajemen terhadap kinerja BMT.</p> <p>c. Pengaruh pelatihan (variabel X) terhadap kinerja (variabel Y) dengan r sebesar 0,5236 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat digeneralisasi atau dapat berlaku pada populasi di mana sampel yang diambil sebanyak 11 responden. Oleh karena itu, makin banyak dilakukannya pelatihan terhadap manajer/pengelola BMT, maka akan berpengaruh terhadap makin meningkatnya kinerja BMT.</p>

4.	Yerri Suryoadi NIM. C2A606112 Universitas Diponegoro.2012	<i>Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang	<p>a. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai t hitung sebesar 3,433 dan nilai sig. sebesar 0,001, artinya semakin meningkatkan pelatihan karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>b. Kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai t hitung sebesar 2,614 dan nilai sig. sebesar 0,012. Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang bersifat positif artinya semakin baik kepuasan kompensasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan.</p>
5.	Aris Baharudiin	<i>Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan</i>	PT. PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang	<p>a. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang.</p> <p>b. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan. Kegiatan kelistrikan serta pelayanannya berlangsung dinamis dari waktu ke waktu sehingga update teknologi dan perangkat lainnya untuk menunjang terciptanya prestasi kerja tinggi, karyawan harus mendapatkan kesempatan pelatihan yang luas dengan materi yang tepat.</p>
<p>Bambang Setiawan (2014), Judul : <i>Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Priangan Timur.</i> Indikatornya : Manajemen Sumber Daya Manusia.</p>				

Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian terdahulu diantaranya adalah;

1. Penelitian yang akan dilaksanakan ini terdapat 2 variabel bebas (independen) yaitu pelatihan sebagai variabel X1 dan kompensasi sebagai variabel X2, dan satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan sebagai variabel Y;
2. Selanjutnya yang menjadi objek penelitian (lokasi/tempat dilakukannya penelitian) adalah Lembaga Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Priangan Timur.

F. Kerangka Pemikiran

Suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa didasari dengan pengetahuan dan kemampuan yang memadai maka akan menghasilkan sesuatu yang tidak sesuai harapan/tujuan. Untuk mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang memadai, diperlukan sebuah pendidikan atau pelatihan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Soekidjo Notoatmodjo⁷, pelatihan merupakan suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan/keterampilan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan.

Dalam rangka menumbuhkan motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan, selain daripada pemberian pelatihan, juga yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah hak-hak karyawan berupa kompensasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Danang Sunyoto⁸, kompensasi merupakan komponen penting hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfa'at karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja (kinerja) yang tinggi.

Hasil dari sebuah pekerjaan dapat dikatakan sebagai kinerja. Kinerja yang baik berdasarkan pada aturan dan budaya kerja yang terdapat pada

⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

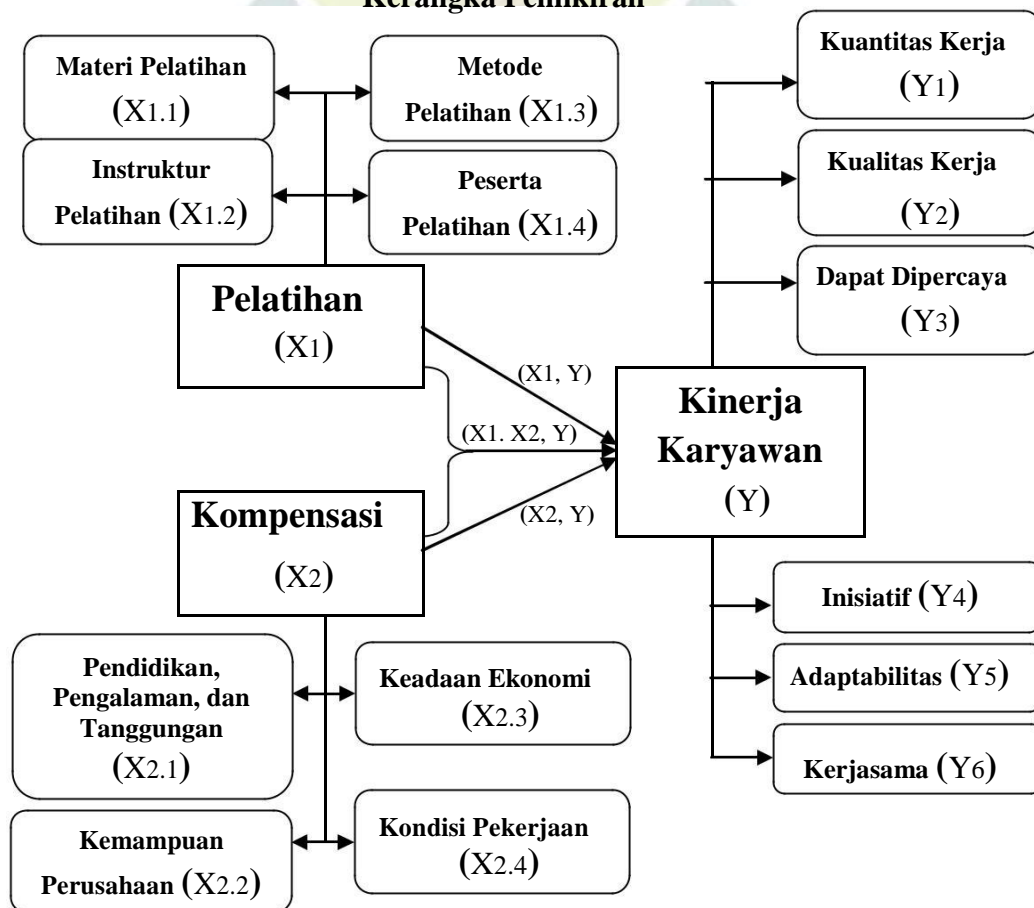
⁸ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CAPS, 2013).

perusahaan, serta atas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh M. Maruf Abdullah⁹, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Secara sederhana, hubungan antara ke tiga variabel tersebut (pelatihan, kompensasi, kinerja karyawan) dapat disajikan paradigma penelitian sebagai gambar berikut;

Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran¹⁰



⁹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014).

¹⁰ Diolah oleh peneliti: Bambang Setiawan (Bandung: UIN SGD, 2014).

Bahwa variabel Pelatihan dan Kompensasi (X1, X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian yang merupakan dugaan sementara peneliti terhadap permasalahan yang ada, ialah ;

1. $H_0 : \rho_{y.1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT.
 H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT.
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT.
 H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT.
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT.
 H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Zakat DPU DT.