

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama.¹ Tujuan dari pengorganisasian ialah untuk membimbing manusia bekerja sama secara efektif.² Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota sebuah perusahaan. Perusahaan merupakan suatu lembaga yang diorganisasikan dan dijalankan untuk menyediakan barang atau jasa untuk masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan.³

Di dalam perusahaan baik profit maupun non profit tentu menginginkan terwujudnya tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Oleh karena itu diperlukan suatu strategi untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk pencapaian sasaran perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan.⁴ Organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program pasti

¹Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012, h. 73

²George R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012, h. 73

³Yayat M. Herujito. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo. 2001, h. 281

⁴A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2011, h. 67

bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas apapun organisasinya baik profit maupun non profit. Perusahaan misalnya, berkeinginan untuk mendapatkan keuntungan. Salah satu caranya untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pegawai yang dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan tersebut mampu memproduksi barang atau jasa semaksimal mungkin. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas akan menunjukkan kinerja seseorang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Dengan demikian, kinerja dapat juga diartikan tentang melakukan suatu pekerjaan dan juga hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan. Kinerja tidak hanya tentang apa yang dikerjakan namun juga tentang bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil yang didapat baik dari kualitas dan juga kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Atas dasar penilaian dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan performa organisasi.

Pada kondisi sekarang ini semangat kinerja para karyawan di bank-bank syariah sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Banyaknya

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*,h 97

pegawai atau karyawan yang ada disana. Sehingga faktor-faktor kinerja karyawan berbeda-beda untuk memperoleh kinerja yang baik. Apalagi dihubungkan dengan kondisi sekarang dimana persaingan antar bank syariah semakin ketat, yang mana semangat kerja pada karyawan sangat dibutuhkan untuk menjaga nama baik dan ciri khas dari perusahaan agar dapat bertahan dan semakin meningkat.

Tabel 1.1
Perbandingan Bank Syariah di Kediri

No	Keterangan	Bank Jatim Syariah Kediri ⁶	Bank BRI Syariah KC Kediri ⁷	Bank Muamalat Cabang Kediri ⁸
1.	Lokasi	Jalan Diponegoro No. 50, Semampir, Kec. Kota Kediri, Kediri, Jawa Timur 64129	21 B, Hasanudin Bussines Centre Jalan Hasanudin Dandangan, Kediri City Sub-District, Kediri, East Java 64129	Jalan Sultan Hasanuddin No. 26, Dandangan, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur 64122
2.	Diresmikan	17 Januari 2013	12 Mei 2012	15 Maret 2004
3.	Produk	<ul style="list-style-type: none"> • Multiguna Syariah • Produk Kafalah • Umroh IB Maqbula • KPR IB Griya Barokah 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbankan Personal • Perbankan Bisnis • Semarak Umroh dan Haji • Go Publik Syariah 	<ul style="list-style-type: none"> • Kartu Shar-E Debit Reguler GPN • Kartu Shar-E Debit Classic • Sukuk Tabungan 005 • Muamalat Cash Management • Cash Pick Up Services • Cash Delivery Services

Sumber: Berdasarkan observasi awal Mei 2019.

⁶ Pamuji Setyawan. Sub Branch Manager Bank Jatim Syariah Kediri. Kediri, 06 Mei 2019.

⁷ Siti Solikatun. Sub Branch Manager Bank BRI Syariah KC Kediri. Kediri, 07 Mei 2019.

⁸ Alan Januar Ahmed Branch Manager Bank Muamalat Cabang Kediri. Kediri, 09 Mei 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa ada beberapa perbedaan diantara Bank Jatim Syariah, BRI Syariah KC Kediri dan Muamalat Cabang Kediri. Bank Muamalat Cabang Kediri memiliki keunggulan dalam jenis Produk yang ditawarkan. Bank Muamalat pelopor pertama munculnya bank syariah di Indonesia. Bank Muamalat lebih berpengalaman dalam menerapkan sistem perbankan syariah di Indonesia.

Penelitian ini mengambil obyek di perusahaan PT. Bank Muamalat Cabang Kediri. PT. Bank Muamalat merupakan perusahaan dalam bidang usaha jasa keuangan. Badan usaha yang melakukan kegiatan usaha keuangan yang diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat dan transparan. Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan sangat penting untuk menjaga nama baik dan ciri khas dari bank muamalat agar dapat bertahan dan semakin meningkat.

Untuk pengukuran kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Kediri menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan internal manajemen perusahaan PT. Bank Muamalat Cabang Kediri yaitu: 1. Kedisiplinan (absensi karyawan) 2. Target (kemampuan karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan) 3. Sikap (cara berkomunikasi karyawan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja atau nasabah). Berikut penilaian kinerja

yang dilakukan internal PT. Bank Muamalat Cabang Kediri pada empat tahun ini yaitu pada tahun 2015-2018.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat cabang kediri tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria			
		Sangat baik	Baik	Cukup	buruk
2015	76	20	49	5	2
2016	76	25	46	3	2
2017	97	27	63	6	1
2018	106	31	69	5	1

Sumber : Wawancara dengan pimpinan

Dari tabel 1.2 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori baik bahkan ada beberapa dalam kategori buruk meskipun juga sudah banyak kategori cukup dan sangat baik. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi dalam penelitian ini penulis membatasi faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti dan berhubungan dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Tabel 1.3
Data faktor faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Bank Muamalat Cabang Kediri

No	Faktor- faktor	Responden
1	Kompensasi	21
2	Budaya kerja	17
3	Gaya kepemimpinan	0
4	Lingkungan kerja	2
5	Teknologi	0
Jumlah Responden seluruhnya		40

Sumber : Surve pegawai di bank muamalat cabang kediri

Dari tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden yang memilih faktor kompensasi ada 21 orang, 2 orang memilih lingkungan kerja, sedangkan yang memilih faktor budaya kerja ada 17 orang.

Berdasarkan data diatas, usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya.⁹ Perusahaan harus cukup kompetitif dalam kompensasi mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.¹⁰ Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada

⁹ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT.PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)" dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 14 Desember 2018

¹⁰ Veithzal Rivai Zainal. *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press. 2015, h. 541

karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawannya. Pemberiaan kompensasi diperlukan oleh perusahaan guna memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kompensasi yang diberikan PT. Bank Muamalat diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati antara perusahaan dengan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan bentuk tunjangan lainnya, kemudian ada fasilitas makan siang yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semua kebijakan tersebut diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Bagi perusahaan penelitian kinerja karyawan sangat penting karena hal ini bisa dijadikan bahan untuk perbaikan dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dengan kondisi tersebut, maka dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Cabang Kediri”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT. Bank Muamalat Cabang Kediri ?

2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Cabang Kediri ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Cabang Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Deskripsikan kompensasi di PT. Bank Muamalat Cabang Kediri
2. Deskripsikan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Cabang Kediri
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Cabang Kediri

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada masyarakat baik dari segi teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan teoretis, penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan sumbangan intelektual bagi kelengkapan data teoritis untuk menambah wawasan pemikiran dalam hal pengembangan ilmu ekonomi.
2. Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran baru bagi para akademisi muslim dan masyarakat pada umumnya. Dalam hal kegunaan praktis manfaat penelitian ini meliputi:

a. Bagi pihak PT.Bank Muamalat Cabang Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan membantu PT.Bank Muamalat Cabang Kediri untuk melihat kelayakan kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Sebagai sumber informasi bagi penelitian–penelitian yang akan datang, serta sebagai bahan referensi dan acuan untuk penelitian yang selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Serta dapat bermanfaat untuk perpustakaan IAIN Kediri.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

E. Hipotesis Penelitian

H_0 = Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

F. Penegasan Istilah

Untuk memperjelas dan menghindari kesalahan pemahaman serta penafsiran istilah dalam judul skripsi ini, maka peneliti perlu menjelaskan istilah-istilah yang penting dalam judul ini;

1. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.¹¹

¹¹ Veithzal Rivai Zainal. *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik.....*, h.541

2. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

G. Telaah Pustaka

Berikut telaah pustaka yang di gunakan peneliti:

1. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta).*

Penelitian ini fokus pada kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan hasil kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

2. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Kediri.*

Penelitian ini fokus pada kompensasi terhadap kinerja di PT Bank BNI Syariah cabang kediri, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini muncul dikarnakan pentingnya kinerja karyawan di dalam perusahaan, perusahaan dapat menempuh berbagai cara semisal

¹² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.....*,h 97

meningkatkan kompensasi, tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja. Kedua, sama- sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan terhadap penelitian terdahulu adalah terletak pada tempat penelitiannya.