

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Usaha di bidang yang sama semakin banyak yang bermunculan sehingga membuat ketatnya persaingan. Hal tersebut menjadikan pelaku usaha untuk mampu bersaing dalam mempertahankan usahanya. Pada pencapaian sebuah usaha maka membutuhkan seorang SDM yang sekaligus berfungsi sebagai penggerak dan pelaksana atas segala kegiatan operasional sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹ Namun SDM ini tentunya memiliki beberapa kebutuhan pribadi yang hendak dipenuhi. Keinginan dalam pemenuhan kebutuhan tersebut sebagai wujud dari dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Faktor penting dalam kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi atau penghargaan yang sesuai dengan kinerja seorang karyawan.

Secara umum pengertian dari kompensasi adalah jenis penghargaan dari sebuah perusahaan untuk pekerjaan dari karyawan atas tugas yang telah diselesaikan.² Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk balas jasa yang berupa bonus, gaji, insentif, upah, maupun berbagai jenis tunjangan lainnya bagi seorang pekerja di sebuah perusahaan.³ Seorang karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu akan merasa puas dengan

¹ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, no. 2 (Agustus 2019), 955. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.

² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 154.

³ Efendi Heriandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, 2012), 224.

dirinya sendiri karena diberikan penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan muncul.

Kompensasi terbagi menjadi dua bentuk antara lain, kompensasi *finansial* dan kompensasi *non-finansial*.⁴ Untuk jenis kompensasi *finansial* ini terbagi menjadi dua yaitu bersifat langsung dan tidak langsung. Jenis kompensasi yang bersifat langsung seperti upah, gaji, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa berbagai jenis asuransi, tunjangan sosial, dan sebagainya. Kompensasi *non-finansial* dapat berupa fasilitas yang diperuntukkan bagi karyawan, seperti peluang untuk berkembang, peluang untuk memperluas relasi, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan peraturan kerja yang fleksibel.⁵

Baitul Maal Wa Tamwil atau biasa disebut sebagai BMT merupakan salah satu lembaga keuangan syariah mikro yang memiliki tujuan dalam pengembangan usaha bisnis kelas mikro dan kecil sebagai strategi meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat menengah ke bawah berlandaskan prinsip bagi hasil.⁶ Di wilayah Tulungagung terdapat delapan BMT yang aktif beroperasi hingga sekarang yaitu, BMT Muamalah Tulungagung, BMT Istiqomah, BMT Harum, BMT Pahlawan, BMT NUsantara Umat Mandiri, BMT Rizwa, BMT Baitul Makmur dan BMT Sahara. Terdapat tiga BMT dari delapan BMT yang memberikan

⁴ Priyono dan Marmis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama, 2012), 225.

⁵ Kellyn Oktaviana, et. al., "Analisis Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Ahaz Karya Mandiri Palembang)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2021): 62.

⁶ Supriadi Muslimin, "Peranan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Terhadap Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Pada BMT Al Amin Makassar)" (Skripsi, UIN Alauddin Makassar, 2015), 2.

kompensasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu BMT Istiqomah, BMT Pahlawan dan BMT Sahara. BMT Istiqomah terletak di Jalan Dahlia, Dusun Prayan, Desa Karangrejo, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Tulungagung. BMT Istiqomah berdiri sejak 3 Maret 2001 dan BMT ini selalu memprioritaskan kualitas karyawan dalam setiap pelayanan terhadap nasabahnya.

Tidak hanya BMT Istiqomah, namun ada juga lembaga keuangan *non bank* yang menjadi perbandingan peneliti yaitu BMT Pahlawan dan BMT Sahara. BMT Pahlawan terletak di Jalan R. Abdul Fattah (komplek ruko Pasar Sore No. 33) Tulungagung. BMT Pahlawan beroperasi sejak 10 November 1996, sedangkan BMT Sahara berdiri pada tanggal 10 Maret 1999 dan memiliki kantor pusat yang berada di Ruko Kembang Sore No. A2 Desa Bolorejo Kecamatan Kauman Tulungagung.

Tabel 1.1 Perbandingan Kompensasi

Indikator	BMT Istiqomah		BMT Pahlawan		BMT Sahara	
	Kompensasi	Masa Kerja	Kompensasi	Masa Kerja	Kompensasi	Masa Kerja
Gaji Pokok	UMK Tulungagung	Setelah 1 bulan masa kerja	UMK Tulungagung	Setelah 3 bulan masa kerja	UMK Tulungagung	Setelah 2 bulan masa kerja
Tunjangan	Tunjangan Hari Raya	Setelah 1 bulan masa kerja	Tunjangan Hari Raya	Setelah 3 bulan masa kerja	Tunjangan Hari Raya	Setelah 1 bulan masa kerja
	Tunjangan Kesehatan (BPJS Kesehatan)	Setelah 1 bulan masa kerja	Tunjangan Kesehatan (BPJS Kesehatan)	Setelah 3 bulan masa kerja	Tunjangan Kesehatan (BPJS Kesehatan)	Setelah 2 bulan masa kerja
	Tunjangan Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)	Setelah 1 bulan masa kerja	Tunjangan Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)	Setelah 3 bulan masa kerja	Tunjangan Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)	Setelah 2 bulan masa kerja
	Tunjangan Pulsa Rp. 30.000,-/bulan	Awal kerja	-	-	Pulsa marketing Rp. 25.000,-/bulan	Awal masuk kerja
Bonus	Bonus Akhir Tahun	Setelah 1 bulan masa kerja	Bonus Akhir Tahun	Setelah 3 bulan masa kerja	Bonus Akhir Tahun	Setelah 2 bulan masa kerja
	Bonus Kinerja (Insentif Laporan)	Setelah 1 bulan masa kerja	-	-	-	-
	Bonus Kinerja (Pencapaian Target)	Setelah 1 bulan masa kerja	Pencapaian Target	Setelah 3 bulan masa kerja	Pencapaian Target	Setelah 2 bulan masa kerja
Fasilitas lain	Perjalanan Wisata 1x/tahun	Setelah menjadi karyawan tetap	-	-	-	-
	Cuti 1x/bulan	Awal kerja	Cuti 1x/bulan	Setelah 3 bulan masa kerja	Cuti 1x/bulan	Setelah 3 bulan masa kerja

Sumber: Wawancara pimpinan BMT Istiqomah, BMT Pahlawan, dan BMT Sahara.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan pemberian kompensasi antara BMT Istiqomah, BMT Pahlawan, dan BMT Sahara terhadap karyawannya. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari pemberian kompensasi dalam bentuk baik tunjangan, gaji pokok, bonus ataupun fasilitas lainnya yang diberikan berdasarkan masa kerja setiap karyawan. Berdasarkan hasil tersebut peneliti ingin melakukan penelitian di BMT Istiqomah karena BMT Istiqomah memberikan kompensasi terhadap karyawan dengan baik. Salah satunya terdapat beberapa bentuk pemberian kompensasi yang diberikan di BMT Istiqomah namun tidak diberikan di BMT Pahlawan dan di BMT Sahara, seperti pemberian kompensasi pulsa, perjalanan wisata, dan bonus insentif laporan.

Pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, misalnya perusahaan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya, maka karyawan tersebut juga akan memberikan kinerja yang baik pula terhadap perusahaan.⁷ Secara umum, kinerja merupakan pencapaian kerja dari seorang karyawan yang menjadi hasil atas tugas dan tanggung jawab yang telah terselesaikan.⁸ Kinerja juga diartikan sebagai sebuah perilaku yang nyata, hal ini dilakukan oleh seorang karyawan sebagai sebuah prestasi kerja atau pencapaian kerja sesuai dengan kemampuan seorang karyawan berdasarkan jabatannya dalam perusahaan.⁹

⁷Jerry M Logahan et al., "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia," *Binus Business Review* 3, no. 1 (Mei, 2012): 574, accessed November 24, 2022, <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/1344>.

⁸Pilatus Deikme, "Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua" *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1, no. 3 (Juni, 2013): 982. accessed November 14, 2022, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1907>.

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015), 312.

Selain itu kinerja juga dapat dijadikan gambaran terkait kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan dapat mengacu pada lima indikator yang meliputi, kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian.¹⁰

Seorang karyawan apabila sudah memenuhi kelima indikator tersebut, maka dapat dikatakan telah mencapai kinerja yang baik dan dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan di masa sekarang.¹¹ Di BMT Istiqomah Tulungagung, indikator pengukuran kinerja karyawan yang diterapkan antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, kemandirian, dan ketepatan waktu. Pada teori kompensasi, kinerja dan loyalitas karyawan akan meningkat jika dalam pemberian kompensasi tersebut sama dengan hasil kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Istiqomah yang berjudul **“Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Istiqomah Tulungagung)”**.

¹⁰ Robbin dan Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 16* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 260.

¹¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2013).

B. Fokus Penelitian

Melalui paparan permasalahan pada konteks penelitian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian terkait:

1. Bagaimana penerapan kompensasi di BMT Istiqomah?
2. Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Istiqomah?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa fokus penelitian di atas menjadi tujuan penelitian ini yang meliputi:

1. Untuk menjelaskan penerapan kompensasi di BMT Istiqomah.
2. Untuk menganalisis peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Istiqomah.

D. Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi beberapa pihak antara lain:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama pada pengetahuan pada ilmu ekonomi Islam.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan guna menambah informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

- b. Bagi akademik, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk menambah bahan referensi dan bahan literasi dalam rangka pengembangan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan.
- c. Bagi penulis, sebagai sarana untuk mempraktekkan teori yang telah didapatkan dengan tujuan dapat menambah pengetahuan secara praktis dalam penerapan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

E. Telaah Pustaka

1. *Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Beauty Advisor Maybelline Area Karesidenan Kediri)* oleh Desi Kartika Putri (2021), mahasiswa IAIN Kediri.

Penelitian oleh Kartika Putri menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis analisis deskriptif, sedangkan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data antara lain melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Data dianalisis melalui proses dari adanya paparan data, reduksi data, dan dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan Maybelline memberikan kompensasi dengan dua cara yaitu kompensasi secara *finansial* dan kompensasi secara *nonfinansial*. Kompensasi yang diterima oleh *beauty advisor Maybelline* dapat menjadi stimulus dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi anggota *beauty advisor*

yang terbilang rendah dengan kedisiplinan kerja yang baik, kenaikan kedisiplinan pada 2018-2020 rata-rata meningkat sebanyak 2,53% setiap tahun. Pada 2018 sebesar 77,25%, pada 2019 sebanyak 77,35%, kemudian pada 2020 sebesar 79,78%. Tingkat *turnover* anggota *beauty advisor* cukup rendah yang mana menandakan karyawan mampu bertahan bekerja di perusahaan Maybelline. Persentase masa kerja karyawan di perusahaan Maybelline sebanyak 80% bekerja lebih dari 3 tahun, dan 20% bekerja kurang dari 3 tahun. Omset penjualan produk tersebut selama 2018-2020 mencapai total Rp.6.984.796.600,- pada tahun 2018 omset senilai 32,98%, tahun 2019 36,93%, tahun 2020 sebesar 30,09%.¹²

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pembahasan mengenai kompensasi dan menggunakan metode kualitatif deskriptif, sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya terletak pada pemilihan objek. Penelitian sebelumnya mengambil objek *beauty advisor Maybelline* se-karesidenan Kediri.

2. *Peran Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri* oleh Fajar Suryani (2021), mahasiswa IAIN Kediri.

Penelitian oleh Fajar Suryani termasuk jenis kualitatif yang mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi.

Adapun hasil dari penelitian oleh Fajar Suryani menunjukkan terdapat

¹² Desi Kartika Putri, “*Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Beauty Advisor Maybelline Area Karesidenan Kediri)*” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri, Kediri, 2021).

dua bentuk pemberian dalam kompensasi yang dilakukan CV. Sahabat yaitu berupa kompensasi *finansial* (gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya) dan kompensasi *non finansial* (jam kerja fleksibel, jam istirahat, libur setiap hari minggu dan tanggal merah, libur hari raya, dan adanya tempat kerja yang nyaman). Penggunaan sistem waktu (bulanan dan harian) dan borongan. Pemberian kompensasi di CV. Sahabat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai dari produktivitas kerja pada tahun 2005 dengan *range* 45-65, sedangkan tahun 2006 mengalami peningkatan dengan *range* 80-90. Selain itu, perolehan laba sebelum 2006 cukup fluktuatif, pada 2004-2005 turun 2,2%. Sedangkan pada 2006 dan setelahnya kenaikan laba konsisten pada 3,2-5,9%. Kemudian CV. Sahabat terus mengalami perkembangan dengan kenaikan laba di setiap tahunnya, pada 2015-2020 mencapai 9,2% sampai 14,2%.¹³

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pembahasan mengenai peran kompensasi serta penggunaan metode dengan pendekatan kualitatif, sedangkan perbedaan penelitian terletak pada objek serta lokasi yang diteliti. Objek yang diambil penelitian sebelumnya yaitu produktivitas kerja karyawan sedangkan lokasi yang diteliti CV. Sahabat Desa Pelem, Kec. Pare Kab. Kediri.

3. *Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Fajar Cabang Metro Tahun 2019* oleh Dwi

¹³ Fajar Suryani, “*Peran Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri*” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri, Kediri, 2021).

Yulianti (2020), mahasiswa Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama Metro Lampung.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, dengan pendekatan kualitatif. Beberapa sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer, data sekunder, dan data tersier. Data dikumpulkan melalui proses observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dalam menentukan keabsahan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi keuangan yang ada di BMT Fajar Cabang Metro baik secara langsung maupun kompensasi tidak langsung dengan beragam bentuknya, yang paling dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaji pokok. Pemberian kompensasi keuangan di BMT Fajar Cabang Metro mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini terbukti bahwa kompensasi dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan capaian kinerja sesuai dengan visi misi BMT. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja yang efektif dan efisien, kuantitas kerja yang sesuai durasi kerja dan capaian kerja yang selalu meningkat serta ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugas dan keaktifan dalam bekerja.¹⁴

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas mengenai kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif.

¹⁴Dwi Yulianti, *"Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Fajar Cabang Metro Tahun 2019"* (Skripsi, Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama Metro Lampung, Lampung, 2020).

Adapun perbedaannya terletak pada sumber data dan lokasi yang diteliti. Sumber data penelitian sebelumnya menggunakan sumber data tersier dan lokasi yang diambil penelitian sebelumnya yaitu di KSPPS BMT Fajar Cabang Metro Lampung.

4. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri* oleh Dhurotul Elisa Sulistia Ningsih (2019), mahasiswa IAIN Kediri.

Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif. Melalui analisis secara korelasi dan adanya analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini mengungkap bahwa motivasi karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri dapat dikatakan cukup, berdasarkan hasil analisis rumus korelasi sebesar $r = 0,456$ dan nilai signifikan $0,000$ yang berarti adanya hubungan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan. Sedangkan melalui analisis regresi linier sederhana didapatkan hasil bahwa nilai presentase pengaruh kompensasi sebesar $20,8\%$, sehingga sisanya sebesar $79,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Melalui hasil tersebut maka kompensasi dapat dikatakan cukup dapat mempengaruhi motivasi karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri.¹⁵

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel (x) yang sama yaitu kompensasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan jenis penelitian yang digunakan. Objek penelitian sebelumnya ini adalah motivasi karyawan Bank

¹⁵ Dhurotul Elisa Sulistia Ningsih, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri*" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri, Kediri, 2019).

Muamalat Capang Kediri dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

5. *Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun* oleh Ninuk Muljani (2019), mahasiswa IAIN Ponorogo.

Penelitian ini termasuk jenis kualitatif yang dilakukan pada sebuah objek langsung atau *Field Research*. Berdasarkan penelitian dijelaskan bahwa motivasi yang diterapkan BRI Syariah KC Madiun telah sesuai dengan teori dan kebutuhan karyawan, namun menurut karyawan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pencapaian target melalui *preview* rekap sistem manajemen tahun 2018. Sehingga pada kolom kriteria sistem manajemen moderasi maka perlu diperbaiki. Akibat kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan yang tidak produktif dalam kurun waktu satu tahun terakhir yang membuat tingkat *turnover* karyawan meningkat.¹⁶

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas mengenai kompensasi dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi yang diteliti. Lokasi yang diambil penelitian sebelumnya yaitu di Bank BRI Syariah KC Madiun.

¹⁶ Ninuk Muljani, "*Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun*" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo, 2019).