

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Ilmu Ekonomi Islam adalah suatu ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari permasalahan ekonomi dari orang-orang yang memiliki nilai-nilai Islam. Pandangan yang berbeda juga dikemukakan oleh Louis Cantori. Ilmu ekonomi Islam menurutnya tidak lain merupakan upaya untuk merumuskan ilmu ekonomi yang berorientasi manusia dan berorientasi masyarakat yang menolak eksistensi individualisme dalam ilmu ekonomi klasik.¹

Praktik ilmu ekonomi Islam sebenarnya sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW namun ilmu ekonomi Islam modern muncul pada tahun 1969 di desa Mith Gramer tepi sungai Nil, Mesir berupa Bank bagi hasil. Pendirinya adalah DR. Abdul Hamid Al-Naghar. Bank ini sudah tidak lama beroperasi karena masalah manajemen operasional namun pendirian bank ini telah mengilhami didirikannya lembaga keuangan syariah di negara-negara lain.²

Di Indonesia ide untuk mendirikan perbankan syariah telah ada sejak tahun 1969 dalam Majelis Tarjih di Sidoarjo yang dilakukan oleh organisasi masyarakat, yaitu Muhammadiyah. Majelis tersebut membahas tentang hukum bunga bank. Kemudian pada tahun 1982 pada Lajnah Bahsul Masa'il di Lampung, organisasi kemasyarakatan Nahdatul Ulama

¹ Muslimin H. Kara, *Bank Syariah Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2005), 64

² Idwal.B, *Sejarah Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah*, (Bengkulu: ?), 9

membuat beberapa keputusan penting yang berkaitan dengan ide penerapan sistem syariah dalam bidang ekonomi dan pendirian bank Islam.³

Pada tahun 1992, di undangkannya UU perbankan Nomor 7 tahun 1992 yang isinya tentang bank bagi hasil. Saat itu pula berdiri Bank Muamalat Indonesia. Kemudian UU Perbankan Nomor 7 di revisi dengan UU Nomor 10 Tahun 1998. Hal tersebut menjadikan peluang lebar bagi perbankan syariah untuk mengembangkan usahanya dan membuka kesempatan bank konvensional untuk melakukan usaha secara syariah. Berikut perkembangan lembaga keuangan Bank Syariah tahun 2010 hingga 2014.⁴

Tabel 1.1
Perkembangan Kantor Bank Syariah Tahun 2010-2014

Keterangan	2010	2011	2012	2013	2014
Jumlah bank					
Bank Umum Syariah (BUS)	11	11	11	11	11
Unit Usaha Syariah (UUS)	23	24	24	23	23
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	150	155	158	160	164

Sumber : Statistik Perbankan Syariah, Tahun 2015

Dari data diatas dapat diperoleh informasi bahwa setiap tahun dalam kurun waktu lima tahun bank umum syariah berjumlah tetap sedangkan bank yang membuka Unit Usaha Syariah (UUS) mengalami naik turun jumlahnya dan BPRS

³ Muslimin H. Kara, *Bank Syariah Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2005), 94

⁴ Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), 13

mengalami peningkatan jumlah setiap tahun. Hal tersebut mencerminkan kinerja perbankan dalam mengembangkan perbankan syariah yang tidak lepas dari jerih payah sumber daya manusianya.

Bank Muamalat Indonesia merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang turut mewarnai perkembangan keuangan syariah di Indonesia dan merupakan bank pelopor pendirinya bank syariah di Indonesia. Pada tahun 1998 dimana ketika terjadi krisis moneter yang menjadikan bank Muamalat Indonesia kehilangan sepertiga modal awal. Dalam kondisi buruk itu bank tersebut masih dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik ketimbang bank lain yang menggunakan sistem bunga. Sehingga sistem bagi hasil yang dijalankan oleh Bank Muamalat semakin dipercaya oleh masyarakat Indonesia.

Bank Muamalat Indonesia juga mengalami perkembangan yang tidak kalah dengan lembaga keuangan syariah lainnya seperti paparan pada salah satu media berita Indonesia berikut .

“Jakarta, CNN Indonesia- PT Bank Muamalat Indonesia Tbk mencatat kenaikan modal inti dari Rp. 3,33 Triliun pada 2016 menjadi Rp. 4,99 Triliun pada akhir tahun lalu. Kenaikan modal inti tersebut berasal dari dana setoran modal sebesar Rp. 1,66 Triliun”⁵

Meskipun dipertengahan bulan Mei 2018 Bank Muamalat Indonesia tersebut diberitakan tengah mengalami masalah dan akan dilebur dengan bank syariah lain namun sejauh ini bank Muamalat telah menunjukkan kinerjanya dengan baik dilihat sejak awal berdirinya hingga sekarang untuk konsisten

⁵ Agustiyanti, “Modal Inti Bank Muamalat Melonjak Rp. 1,66 Triliun”, *CNN Indonesia*, 03 April 2018

menerapkan sistem bagi hasil serta sebagai inisiator penggerak lembaga perbankan lain untuk membuka sistem bagi hasil.

Keberhasilan Bank Muamalat Indonesia tersebut tentu tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang mencurahkan segala pikiran, tenaga, keterampilan, dan waktunya dalam bekerja di tengah persaingan yang semakin ketat dengan lembaga syariah lain. Untuk mempertahankan hal tersebut tentu diperlukan suatu motivasi agar SDM dapat bekerja sesuai dengan tujuan lembaga.

Manajer Funding di Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri memaparkan berbagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa material maupun non material. Motivasi-motivasi tersebut berupa gaji, bonus, dan beberapa tunjangan seperti tunjangan kesehatan, pendidikan anak, pernikahan, kurban, kacamata, kelahiran dsb. Sedangkan motivasi non materiil berupa pemberian motivasi yang dilakukan oleh Institut Muamalah sendiri setiap 3 atau 6 bulan sekali.

Motivasi-motivasi tersebut diberikan untuk memberikan stimulus kepada karyawan yang merupakan salah satu unsur penggerak roda kehidupan organisasi dan mempunyai suatu kebutuhan yang harus diselaraskan dengan kebutuhan organisasi sehingga kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan tersebut dapat digunakan sebagai motivasi dalam bekerja.

Ketika dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk menginginkan atau mengharapkan sesuatu, maka akan menimbulkan perilaku semangat bekerja yang akan berpengaruh pada keadaan perusahaan. Kita bisa lihat dalam realita bahwa manusia dalam bekerja mengharapkan imbalan berupa kompensasi untuk

memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan layak dan tinggi maka kemauan untuk bekerjapun tinggi karena sesuai dengan harapan.

Kompensasi yang diberikan di bank Muamalat Indonesia demikian beragam seperti adanya tunjangan kurban yang tidak kita temukan pada lembaga lain. Menurut CEO Bank Muamalat Achmad K. Permana, bank Muamalat sebagai pioner bank syariah berupaya memperhatikan seluruh karyawan dengan memberikan tunjangan idul Adha agar lebih maksimal dalam menjalankan ibadah kurban. Berikut adalah beberapa perbedaan kompensasi dan motivasi yang ada pada beberapa bank syariah.

Tabel 1.2
Jenis Kompensasi Eksternal dan Motivasi Eksternal pada Beberapa Bank Syariah

No	Keterangan	Bank Muamalat	BTN Syariah	BNI Syariah
1	Kompensasi a. Gaji b. Tunjangan c. Bonus d. Hubungan Sosial e. Fleksibilitas karir	a. Gaji pokok b. Kesehatan, pernikahan, kurban, kacamata, kelahiran, pendidikan anak. c. Bonus tahunan, Naik apabila kinerja bagus d. Harmonis e. Ada	a. Gaji pokok b. Kacamata, kesehatan (rawat inap) c. Bonus tahunan, insentif (ada bonus ketika mencapai target) d. Kurang harmonis e. Ada	a. Gaji pokok, uang lembur b. uang makan, tunjangan pernikahan, tunjangan kesehatan c. Bonus tahunan d. Kurang harmonis e. ada
2	Motivasi a. Kompensasi yang memadai b. Status dan tanggung jawab c. Kondisi lingkungan kerja d. Jaminan pekerjaan	a. Sangat cukup b. Ada c. Cukup d. Ada	a. Cukup b. Ada c. Cukup d. Ada	a. Cukup b. Ada c. Cukup d. Ada

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui perbedaan kompensasi yang diterima karyawan Bank Muamalat Indonesia dengan bank syariah yang lain. Dimana terdapat perbedaan yang mencolok pada pemberian kompensasi berupa tunjangan. Pada Bank Muamalat Indonesia yaitu, pemberian tunjangan lebih kompleks untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga berupa tunjangan kurban, tunjangan pernikahan, kelahiran, dan pendidikan anak yang tidak diberikan lembaga lain kepada karyawannya.

Sistem kompensasi pada lembaga ini sudah diatur pada lembaga pusat yaitu Bank Muamalat Indonesia yang berada di Jakarta. Sebagai pendorong yang kuat pada karyawan, lembaga ini juga memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja ketika penulis melakukan survey awal:

Tabel 1.3
Faktor-faktor Eksternal Motivasi Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	Responden
Eksternal:	
1. Kompensasi Yang Memadai	10
2. Lingkungan Kerja Yang Kondusif	5
3. Supervisor Yang Baik	0
4. Adanya Jaminan Pekerjaan	6
5. Status Sosial dan Tanggungjawab	5
6. Peraturan Yang Fleksibel	4
Jumlah	30

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas setelah peneliti melakukan sebar angket pada survey awal kepada 30 karyawan Bank Muamalat Cabang Kediri dapat diambil kesimpulan

bahwa faktor motivasi tertinggi karyawan dalam bekerja adalah kompensasi yang memadai.

Hal tersebut sesuai dengan paparan Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dikatakan bahwa tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Selain itu akan menentramkan batin karyawan dalam memenuhi kebutuhan, meningkatkan harga diri ditengah masyarakat, dan jaminan kepastian penerimaannya. Sehingga kompensasi merupakan motivasi utama dalam bekerja.⁶

Berikut adalah pemaparan jumlah karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri

Keterangan	Jumlah karyawan
BMI Kediri	60
KCP BMI Kediri-Nganjuk	35
KCP BMI Kediri- Blitar	25
KCP BMI Kediri- Tulungagung	30
JUMLAH	150

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri adalah 150 karyawan yang terdiri dari 60 karyawan BMI Cabang Kediri, 35 karyawan KCP⁷ BMI Kediri-Nganjuk, 25

⁶ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2017), 189

⁷ KCP adalah Kantor Cabang Pembantu atau biasa disebut Capem (Cabang Pembantu)

karyawan KCP BMI Kediri-Blitar, dan 30 karyawan KCP BMI Kediri-Tulungagung.

Oleh karena itu melalui paparan diatas penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Bank Muamalat Cabang Cabang Kediri”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri?
2. Bagaimana motivasi karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri
2. Untuk mengetahui motivasi yang diberikan kepada karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri

D. Kegunaan Penelitian

1. penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan khazanah keilmuan peneliti dalam menyelami hubungan kompensasi dengan motivasi pada lembaga keuangan syariah
2. penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang membangun kepada lembaga yang terkait dalam hal manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat dijadikan suatu pertimbangan dalam memutuskan suatu kebijakan perusahaan
3. penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas lagi dalam hal manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal kompensasi dan motivasi.

E. Telaah Pustaka

1. Skripsi dengan Judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung oleh Dewi Anggraeni Asri Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama 2010. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan hasil penelitian R square menunjukkan angka 44,9% artinya variabel motivasi dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 44,9% dan sisasanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $5,538 \geq 2,02$ maka terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi. Nilai korelasi antara kompensasi dengan motivasi $r = 0,706$ ini berarti terdapat hubungan yang kuat pada kedua variabel.

Persamaan dengan penelitian ini adalah kedua variabel X dan Y sama serta metode penelitiannya. Sedangkan yang membedakan adalah objek penelitian.

2. Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jamaah Haji KBIH An-Nur Surabaya oleh Asmaul Fauziah Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel 2011. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan uji rumus spearman rank sehingga didapat hasil sebesar 0,970 kemudian di konsultasikan dengan r tabel spearman rank dengan taraf signifikan 5% N=20 didapat angka 0,447. Dari hasil tersebut ada pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi karyawan KBIH An-Nur dalam perekrutan jamaah haji. Dalam pengujian t hitung didapat nilai 16,929 dan dikonsultasikan dengan t tabel dengan dk= n-20 dengan hasil 2,101 maka dapat dikatakan koefisien korelasi signifikan. Jika di konsultasikan dan diinterpretasikan dengan tabel pedoman spearman rank maka akan berbunyi “ada pengaruh yang tinggi antara kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam perekrutan jamaah haji KBIH An-Nur Surabaya”. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah kedua variabelnya sama dan menggunakan metode kuantitatif sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini adalah terdapat pada tempat penelitian.
3. Skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang oleh Badrul

Hisyam UIN Maulana Malik Ibrahim 2014. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Variabel Kompensasi finansial dan non finansial menjadi variabel bebas dan motivasi menjadi variabel terikat. Hasil dari penelitian tersebut adalah kedua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F hitung 48,811 lebih besar dari pada F tabel 3,14 dan teruji pada $\alpha=5\%$. Sedangkan hasil dari uji t didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan hasil analisis didapat nilai t hitung sebesar $4,908 \geq t$ tabel 1,997 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sedangkan variabel kompensasi non finansial (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y), hasil analisis didapat nilai t hitung $1,510 \leq t$ tabel 1,997 dengan nilai signifikansi sebesar $0,136 \geq 0,05$. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel terikatnya motivasi dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebasnya. Pada penelitian tersebut menggunakan dua variabel sedangkan pada penelitian ini menggunakan satu variabel serta objek dalam penelitian ini juga berbeda.

4. Jurnal dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. Hasil penelitian

tersebut adalah melalui uji analisis regresi linear sederhana adalah bahwa variabel X yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dikarenakan variabel tersebut mempunyai t hitung lebih daripada t table yaitu 13.953 dan t tabel adalah 1.988. Berdasarkan hasil R (koefisien korelasi) sebesar 0.837 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien detreminasi (R^2) sebesar 0.701 berada diantar $0 < R^2 < 1$ menunjukkan variasi naik turunnya tingkat motivasi kerja pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X), sebesar 70.1% sedangkan 29.9% dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Persamaan dengan penelitian ini adlah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sama serta menggunakan metode penelitian kuantitatif sedankan perbedaannya adalah objek penelitian.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan yang perlu diverifikasi atau dibuktikan benar atau salahnya yang memungkinkan pemecahan masalah berkenaan dengan topik yang sedang diteliti.⁸

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_a : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri
2. H_o : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kediri

⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Kediri: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri, 2009), 62.