

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Ekonomi Islam di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal itu bisa dilihat dari lahirnya berbagai macam lembaga keuangan syari'ah di antaranya Pasar Modal Syari'ah, Wisata Syari'ah, Bank Syari'ah, Asuransi Syari'ah, Obligasi Syari'ah, bahkan sampai hotel syari'ah. Hal ini diperkuat dengan berlakunya Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 (Perubahan) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992, yang memungkinkan bank syari'ah berfungsi penuh seperti Bank Umum Syari'ah (BUS) atau unit usaha syari'ah terbuka (UUS).¹

Peraturan perundang-undangan tersebut berisi tentang mekanisme yang mengatur terkait dengan dasar hukum dan juga jenis bisnis ataupun usaha yang dapat dijalankan oleh bank syari'ah itu sendiri. Undang-undang tersebut juga berisikan tentang intruksi yang membolehkan bank konvensional untuk membuka cabang syari'ah atau bahkan mengubah bank konvensional sepenuhnya menjadi bank syari'ah. Namun, melihat kemajuan perkembangan perbankan syari'ah yang begitu pesat, diperlukan regulasi tambahan, terutama melalui peraturan perundang-undangan. Undang-undang yang dimaksud telah disahkan dan diundangkan, yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah.

Undang-Undang Perbankan Syari'ah No. 21 Tahun 2008, Pasal 1 menyatakan bahwa "Bank Syari'ah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan bank syari'ah dan unit usaha syari'ah, termasuk lembaga, kegiatan usaha, usaha dan cara serta proses pelaksanaan kegiatan usahanya. Bank Syari'ah dikembangkan sebagai lembaga keuangan komersial yang menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan prinsip ekonomi syari'ah.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang

¹ Muhammad Asro, *Fiqh Perbankan* (Pustaka Setia, 2011).

memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, insentif, kehendak dan karya.² Secara umum, dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga. Kehilangan sumber daya manusia yang profesional dalam suatu perusahaan ataupun organisasi merupakan suatu kerugian yang besar karena akan berdampak pada perkembangan dan kemajuan usaha itu sendiri.

Situasi dan kondisi global yang tidak menentu, adanya pandemi Covid 19 yang memberikan dampak langsung kepada sektor keuangan baik keuangan konvensional maupun keuangan syariah. Tercatat kurang lebih terdapat 8 item yang terkena dampak langsung akibat pandemi Covid 19 yang diantaranya disektor penyimpanan dan pembiayaan. Melihat fenomena itu, sudah seharusnya setiap instansi ataupun perusahaan harus memiliki strategi untuk menjaga ketahanan perusahaannya dari situasi dan kondisi yang tidak menentu akibat pandemi Covid 19. Tentunya dengan mengadakan berbagai inovasi, kegiatan dan kebijakan guna terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya.

Perusahaan ataupun instansi pastinya memiliki kebijakan masing-masing dalam hal pengelolaan terhadap kinerja karyawan yang mereka miliki. Menurut Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dan perusahaan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Dengan demikian, meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perusahaan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan mereka pasti menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan itu sendiri.³ Rendahnya kinerja karyawan yang ada disebuah perusahaan merupakan sebuah masalah yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenada Media Group, 2009).

³ AAAP Mangkunegara and Anwar Prabu, 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua', Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 7 (2010).

perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan. Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut akan membantu atau mendorong kemajuan bagi perusahaan agar tetap bertahan dalam sebuah persaingan kerja yang fluktuatif atau tidak stabil.⁴ Sejalan dengan itu, Siagian mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.⁵ Sedangkan menurut Hessel, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Khafidz⁷ juga menjelaskan bahwasanya motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan. Berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezky Iskandar, dalam penelitiannya dia berkesimpulan bahwasanya kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dari karyawan.⁸

Terdapat beberapa usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang mereka miliki, diantaranya yakni memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Menurut Hasibuan, Motivasi merupakan tindakan yang memberikan daya penggerak kepada karyawan ataupun pegawai sehingga menimbulkan kegairahan dalam bekerja secara bersama-sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.⁹ Robbin juga memberikan pendapat bahwasanya

⁴ A Maria, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pembangunan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah”, *Ejournal Katalogis*, No. 1, vol. 1, 2013.

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi aksara, 2002).

⁶ Hessel and Nogi S.Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Grasindo, 2007). 178

⁷ Mochamad Khafidz, ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan Influence of Work Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline Towards Employee Achievement of Cv. Pratama Lamongan’, *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1.2 (2020), pp. 1–5
<<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma>>.

⁸ Mochammad Rizky, ‘Kajian Tentang Peran Kompensasi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan’, *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 5.1 (2022), pp. 1–11, doi:10.37888/bjrm.v5i1.338.

⁹ Malayu S P Hasibuan, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT’, *Bumi*

motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan dari organisasi ataupun perusahaan.¹⁰

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diberikan guna memacu semangat kerja karyawan supaya bekerja keras sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dalam memenuhi tujuan perusahaan. Seseorang mau bekerja apabila terdapat dorongan dari dalam diri atau luar orang tersebut. Hal ini menjadi tugas dari seorang pemimpin perusahaan dalam menciptakan suasana dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan yang dimiliki mau bekerja keras dan tanpa adanya rasa keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya.

Orang yang termotivasi adalah seseorang yang membuat upaya yang signifikan untuk mendukung tujuan produktif unit kerja mereka dan organisasi tempat mereka bekerja.¹¹ Terdapat teori-teori motivasi yang dirumuskan oleh para ahli yang dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu, teori kepuasan dan motivasi proses. Salah satu ahli yang mengembangkan teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi lima kebutuhan hierarkis, antara lain: 1) Kebutuhan psikologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan akan hubungan sosial, 4) Kebutuhan akan pengakuan, 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri.¹²

Faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi, akan membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada seseorang melalui hubungan karyawan dan perusahaan.

Aksara, 2016.

¹⁰ Gannang Akbar Dwi Marta, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sepiritual, dan Motivasi terhadap Kinerja Agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputra 1912 Jember”.

¹¹ Sofyan, Syafitri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, Cet Kesatu, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 180.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 126.

Karyawan mendapatkan penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung mencakup hal-hal seperti otoritas dan tanggung jawab, pengakuan atas kinerja lingkungan yang baik, dan mendukung.¹³

Ketika pekerja percaya bahwa gaji mereka masuk akal dan cukup, itu akan memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik.¹⁴ Gaji berkorelasi langsung dengan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Akibatnya, perusahaan tempat mereka bekerja akan membayar karyawan mereka lebih banyak jika mereka berkinerja baik. Salah satu faktor paling kuat yang mempengaruhi perilaku karyawan (kinerja) adalah sistem penghargaan (gaji). Lebih sedikit gaji yang didapat, dirasakan dan diterima oleh karyawan, akan menurunkan kinerja dan mendorong kemalasan di tempat kerja. Akhirnya, karyawan akan mogok, yang akan mengakibatkan lebih banyak tindakan-tindakan fisik seperti meningkatnya ketidakhadiran dari karyawan.

Selain dari Motivasi dan Kompensasi, budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai-nilai bersama suatu organisasi berfungsi sebagai budaya perusahaan dan pedoman untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵ Budaya organisasi merupakan keyakinan kolektif suatu organisasi yang berfungsi sebagai landasan, memberikan anggota rasa identitas yang jelas, meningkatkan loyalitas kelompok, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan membimbing perilaku dalam organisasi.

Adanya Budaya organisasi yang terdapat di perusahaan, itu akan menjadi tolak ukur dari seluruh karyawan yang bekerja didalamnya. Tentunya organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan sangat berperan terhadap efektifitas dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai

¹³ Bejo Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 35.

¹⁴ Mathis, R.L., dan Jackson, J.H, Human Resource Management Essential Perspectives (South Western: Cengage, 2012), 171.

¹⁵ Stephen P. Robbins, Prilaku Organisasi (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006).

dengan budaya organisasi perusahaan dan sedikit tidak akan membentuk karakter dari karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Peneliti melakukan penelitian di wilayah Jawa Timur lebih tepatnya di Kabupaten Mojokerto. Setelah peneliti melakukan observasi maka diketahui bahwa di Kabupaten Mojokerto terdapat 2 (dua) lembaga keuangan mikro syariah yakni PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto dan PT. BPRS Kota Mojokerto. Kemudian dilakukan perbandingan pada kedua lembaga keuangan tersebut perolehan hasilnya yaitu:

Tabel 1.1

Perbandingan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto dan PT. BPRS Artho Kota Mojokerto

No	Perbandingan	PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto	PT. BPRS Artho Kota Mojokerto
1	Lokasi	a. Jl. Empunala No. 102, Margelo, Balongsari, Kecamatan Magersari, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61314, Indonesia. b. Lokasi sangat strategis karena masih area pasar dan dekat dengan pusat pemerintahan	a. Jalan Mojopahit No. 382 Mojokerto. b. Lokasi juga cukup strategis karena berada dipusat perkotaan.
2	Fasilitas	a. Tempat parkir cukup luas. b. Saat pandemi ini dilengkapi pelayanan protokol kesehatan yang ketat. c. Ruang tunggu cukup nyaman dilengkapi dengan tempat duduk, TV, AC, CCTV.	a. Tempat parkir sangat luas. b. Saat pandemi ini dilengkapi pelayanan protokol kesehatan yang ketat. c. Ruang tunggu cukup nyaman dilengkapi dengan

Sumber: Data hasil observasi pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang

			tempat duduk, TV, AC, CCTV.
3	Jam Operasional	Senin – Jum’at : 08.00 – 16.00 WIB Sabtu : 08.00 – 13.00 WIB Minggu : Tutup	Senin – Jum’at : 08.00 – 14.00 WIB Sabtu-Minggu : Tutup
4	Produk	Produk Simpanan: a. Deposito mudharabah; b. Tabungan Lembaga; c. HURAH (Tabungan Haji dan Umrah); d. QOLAM (Tabungan Pelajar); e. TADHABUR (Tabungan Mudharabah Lantabur); f. TAQARRUS (Tabungan Qurban Lantabur). Produk Pembiayaan: a. Mudharabah; b. Qard; c. Murabahah; d. Rahn (Gadai Emas); e. Ijarah (Multijasa); f. Musyarakah.	Produk Simpanan: a. Tabungan Sibarkah iB; b. Tabungan Al-Madinah iB; c. Tabungan Si Edu iB; d. Tabunganku Amanah iB; e. Tabungan Qurban iB; f. Deposito Ummat iB. Produk Pembiayaan: a. Mudharabah; b. Murabahah; c. Ijarah’ d. Musyaraah

Mojokerto dan PT. BPRS Kota Mojokerto

Berdasarkan tabel 1.1 bisa diketahui bahwasanya PT.BPRS Lantabur Cabang Mojokerto berlokasi ditempat yang strategis dengan fasilitas-fasilitas yang cukup memadai, kemudian produk-produk yang ada di PT.BPRS Lantabur Cabang Mojokerto juga lebih banyak dibandingkan produk-produk yang ada di PT. BPRS Artho Kota Mojokerto. Maka dari itu, melihat perbedaan-perbedaan yang ada, penulis memilih melakukan penelitian di PT.BPRS Lantabur Cabang Mojokerto.

Lembaga keuangan yang sistem operasi dan produknya dikembangkan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits adalah PT. BPRS Lantabur Tebuireng. PT. BPRS Syari'ah Lantabur Tebuireng yang semula bernama PT. BPRS Lantabur merupakan lembaga perbankan dan keuangan di wilayah Jombang yang telah memelopori penerapan prinsip syari'ah dalam operasionalnya.

PT. BPRS ini didirikan oleh keluarga besar Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an, dengan harapan semoga dengan adanya PT. BPRS Lantabur ini dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam kegiatan ekonomi yang dilakukan sesuai dengan prinsip Syari'ah. Sehingga diharapkan senantiasa mendapat ridha dan keberkahan dari Allah SWT serta meningkatkan perekonomian ummat khususnya di wilayah Jombang.

Pendirian PT. BPRS Lantabur juga merupakan bentuk kemandirian dari Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an dalam mengembangkan sumber daya manusia di sana dan menciptakan generasi penghafal Al-Qur'an. Oleh karena itu, dengan bergabung sebagai mitra dengan PT BPRS Lantabur, secara tidak langsung akan turut membantu menciptakan generasi penghafal Al-Qur'an.

Terdapat beberapa faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur diantaranya yaitu pemberian motivasi kepada karyawan yang mereka miliki. Pemberian motivasi yang dilakukan pada BPRS Lantabur Cabang Mojokerto juga sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow, seperti pemenuhan akan kebutuhan fisiologis karyawan dalam hal ini BPRS Lantabur Cabang Mojokerto memenuhi kebutuhan tersebut dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, dan bonus. Kemudian pemenuhan kebutuhan karyawan akan rasa aman disaat bekerja, dalam hal ini BPRS Lantabur Cabang Mojokerto memenuhi kebutuhan tersebut dalam bentuk pemberian asuransi jiwa. Kemudian pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang lainnya.

Selanjutnya yang tidak kalah penting dari motivasi adalah pemberian kompensasi, Bentuk pemberian kompensasi yang dilakukan BPRS Lantabur Cabang Mojokerto sendiri ada dua macam, pertama pemberian kompensasi yang berbentuk materi atau finansial, kedua pemberian kompensasi yang berbentuk non materi.

Hasil wawancara yang kami lakukan dengan pimpinan BPRS Lantabur Cabang Mojokerto menjelaskan bahwasanya :

“Pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan BPRS Lantabur Cabang Mojokerto itu mengikuti UMR Jombang mas kurang lebih Rp. 2.500.000 an keatas, akan tetapi per bagian tentunya memilik matrik

gaji masing-masing. Untuk pemberian gaji karyawan itu diberikan setiap bulan per tanggal 25.”¹⁶

Selaku pimpinan Cabang BPRS Lantabur Mojokerto Ibuk Qibtiatul Munawwarah juga menambahkan :

“Bentuk kompensasi yang diberikan di BPRS Lantabur Cabang Mojokerto ini ada beberapa mas diantaranya : Gaji Pokok, Tunjangan Kehadiran, Tunjangan BPJS Kesehatan, BPJS Tenaga Kerja, dan Tunjangan DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan). tidak hanya itu mas, BPRS Lantabur Cabang Mojokerto juga setiap tahunnya memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan tingkat perkembangan kinerja dan penilaian kinerja secara personal.”

Pemberian kompensasi yang diberikan langsung oleh BPRS Lantabur kepada karyawannya yaitu seperti gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan contoh pemberian kompensasi yang tidak langsung yang diberikan oleh BPRS Lantabur kepada karyawannya yaitu seperti promosi jabatan, asuransi jiwa, tunjangan jabatan dan mutasi jabatan.

Tabel 1.2

Bentuk Kompensasi Pada PT.BPRS Lantabur Cabang Mojokerto

No	Bentuk Kompensasi	Sasaran
1	Gaji Pokok	Seluruh Karyawan
2	Tunjangan Kehadiran	Seluruh Karyawan
3	Tunjangan BPJS Kesehatan	Seluruh Karyawan
4	BPJS Tenaga Kerja	Seluruh Karyawan
5	Tunjangan Dana Pensiun	Seluruh Karyawan
6	Bonus	Seluruh Karyawan yang Berkinerja Bagus

Sumber : PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

Selain motivasi dan kompensasi, budaya organisasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Budaya

¹⁶ Wawancara Ibuk Qibtiatul Munawwarah, 07 Mei 2023.

organisasi yang ada di BPRS Lantabur sendiri memiliki ciri ataupun karakter yang jelas, hal itu bisa dilihat dari latar belakang dibentuknya BPRS Lantabur itu sendiri yaitu keinginan dari pengasuh Pondok Pesatren Madrasatul Qur'an untuk menjalankan perekonomian yang sesuai dengan prinsip-prinsip syari'ah dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian ummat khususnya di Kabupaten Jombang.

Terdapat budaya organisasi yang menjadi karakteristik ataupun ciri khas dari BPRS Lantabur Tebuireng seperti melakukan do'a bersama sebelum menjalankan segala aktifitas, budaya salam, senyum, dan sapa ketika melayani nasabah, melaksanakan khotmil qur'an dan kajian keislaman disetiap jum'at legi, hubungan kekeluargaan antar sesama karyawan dan atasan, fleksibilitas dalam bekerja, orientasi atau target perusahaan yang jelas, serta menerapkan *Multiple Constituante Model* yang dimana seluruh pihak dalam sebuah organisasi saling mempengaruhi, saling membantu satu sama lain.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan kepala cabang PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto mengungkapkan peningkatan kerja (kinerja) cukup signifikan yang dialami pada tahun pertamanya menjadi kepala cabang yaitu pada tahun 2018-2020. Hal itu bisa dilihat dalam hal penghimpunan dana, penyaluran dana ataupun penambahan lembaga-lembaga pendidikan yang bermitra dengan BPRS Lantabur Cabang Mojokerto, namun pada tahun 2020-2022 peningkatan tersebut cenderung melandai dan bahkan sedikit menurun akibat situasi dan kondisi global yang tidak menentu disebabkan oleh Pandemi Covid 19.

Adapun mengenai peningkatan dan penurunan prestasi kerja (kinerja) tersebut meliputi:

1. Penghimpunan Dana (*funding*).

Dari awal kepemimpinan pada April 2018 Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) atau Trust Fund mencapai sekitar 11 Miliar. Pada tahun 2019, Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) atau Trust Fund meningkat mencapai 14,7 Miliar. Pada tahun 2020, Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga

(DPK) atau Trust Fund masih mengalami peningkatan hingga mencapai 18,3 Miliar. Tahun 2021, Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) atau Trust Fund kembali meningkat hingga mencapai 22,9 miliar. Hingga akhir Maret 2022, jumlahnya kini mencapai 28 M.

Tabel 1.3
Jumlah Dana Simpanan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Dana Simpanan
2018	11 Miliar
2019	14,7 Miliar
2020	18,3 Miliar
2021	22,9 Miliar
2022	28 Miliar

Sumber : PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto¹⁷

2. Penyaluran Dana (*landing*).

Terhitung sejak awal kepemimpinan pada April 2018 hingga akhir Maret 2019, Perkembangan pembiayaan mengalami peningkatan yang fantastis, terhitung sejak bulan April 2018 mencapai sekitar 21,6 M dan diakhir maret 2019 mencapai 45,7 M. Namun pada tahun 2020, jumlah pembiayaan mengalami penurunan mencapai angka 45,4 Miliar. Pada tahun 2021, jumlah pembiyaan kembali mengalami penurunan hingga mencapai angka 43,3 Miliar. Penurunan jumlah pembiyaan berlanjut sampai tahun 2022, penurunan jumlah pembiyaan mencapai angka 41,2 Miliar.

Tabel 1.4
Jumlah Pembiayaan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pembiayaan
2018	21,6 Miliar

¹⁷ Dokumen, PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto

2019	45,7 Miliar
2020	45,4 Miliar
2021	43,3 Miliar
2022	41,2 Miliar

Sumber : PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto¹⁸

3. Lembaga Dan Yayasan Yang Bermitra Dengan PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

PT. BPRS Lantabur tidak hanya melakukan penghimpunan dana dari perorangan saja, namun melakukan kerjasama dengan berbagai Lembaga, organisasi, ataupun instansi keislaman yang lainnya dengan tujuan untuk membantu mereka dalam mengelola keuangan dan dana titipan yang mereka miliki secara professional dan aman.

Lembaga keislaman atau yayasan yang sudah bergabung dengan PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto :

Tabel 1.5
Jumlah Lembaga atau Yayasan Keislaman yang Baru
Bergabung Tahun 2018-2022

NO	NAMA LEMBAGA ATAU YAYASAN KEISLAMAN	KETERANGAN
1	MI An-Nahdliyah	Mitra
2	RA An- Nahdliyah	Mitra
3	MI Darul Ulum	Mitra
4	TK Darul Ulum	Mitra
5	MI Irsyadul Ummah	Mitra
6	MI Nurul Huda 2	Mitra
7	MI Darul Huda	Mitra
8	RA Suanan Kalijogo	Mitra

¹⁸ Dokumen, PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto

9	YPI Almultayam	Mitra
10	Al-Azhar	Mitra
11	Play Group Darul Huda	Mitra
12	TPA Syifaul Qulub	Mitra
13	TPQ Alhidayah	Mitra

Sumber : PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto¹⁹

Sebagaimana diterangkan diatas, bahwa adanya beberapa faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu Motivasi dan pemberian Kompensasi. Maka adanya penelitian terkait dengan hal itu sangat perlu dilakukan untuk membuktikan dan menguatkan apakah pemberian motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi benar-benar memberikan peran terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga menjadi teori yang bisa dipertanggungjawabkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peneliti akan meneliti judul tentang **“Peran Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto ”**.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto?
2. Bagaimana Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto?
3. Bagaimana Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto?

¹⁹ Dokumen, PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto
2. Untuk Menganalisis Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto
3. Untuk Menganalisis Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perbankan

Tentunya dari penelitian ini pihak Bank atau Lembaga keuangan lainnya yang berkepentingan dapat menjadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja dari karyawan atau karyawan yang mereka miliki.

2. Bagi Peneliti

Tentunya penelitian ini merupakan sebuah bentuk implementasi atas semua ilmu yang telah dipelajari selama kuliah dan tentunya akan menjadi sebuah pengetahuan baru bagi peneliti tentang relevansi dari sebuah teori yang dipelajari dengan kenyataan dilapangan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Memberikan wawasan kepada pembaca tentang pentingnya sebuah manajemen karyawan dalam sebuah perusahaan.
- b. Memberikan informasi tentang pentingnya motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi pada sebuah organisasi atau perusahaan.
- c. Sebagai salah satu informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi Islam, manajemen karyawan, dan Lembaga keuangan syariah

E. Penelitian Terdahulu

- 1) Marisa²⁰ dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal” Hasil analisis penelitian ini diketahui bahwa validitas kuesioner koefisiensi korelasi $>$ dari rtabel dengan tingkat sig. 0.05 dan reliabilitas kuesioner ditunjukan dengan nilai Cronbach alpha yang $>$ 0.6. Hipotesis ada pengaruh secara signifikansi, secara simultan hasil ini dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 3,893 $>$ f tabel sebesar 2,90 dan secara parsial dapat dilihat dari nilai thitung variabel x3 sebesar 2,853 $>$ nilai ttabel sebesar 1,693 sedangkan variabel x1 dan x2 tidak berpengaruh signifikan terhadap y, hasil ini dapat dilihat dari nilai thitung variabel x1 sebesar -0,970 dan x2 0,352 $<$ nilai ttabel sebesar 1,693 dengan nilai sig. variabel x1 sebesar 0,339 dan x2 sebesar 0,738 $>$ nilai $\alpha = 0,05$.

Terdapat persamaan variable antara penelitian yang dilakukan oleh Marisa dengan penelitian yang akan kami teliti yaitu terkait dengan motivasi dan kompensasi akan tetapi penelitian yang dilakukan Marisa disini fokusnya terhadap pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan kami lakukan disini terkait dengan peran motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan syari'ah.

Letak perbedaan penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang digunakan, Marisa menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif (lapangan) Selain itu, letak perbedaannya juga terdapat pada objek tempat yang akan diteliti Marisa disini melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal sedangkan tempat penelitian yang akan kami

²⁰ Marisa Marisa, 'Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal', *ADL ISLAMIC ECONOMIC: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1.1 (2020), pp. 1–12.

teliti yaitu di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

- 2) Mochamad Khafidz²¹ dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan” setelah dilakukan perhitungan, diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Pratama Lamongan

Terdapat persamaan variable antara penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Khafidz dengan penelitian yang akan kami teliti yaitu terkait dengan motivasi kerja akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Khafidz di sini fokusnya terhadap pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sedangkan penelitian yang akan kami lakukan disini terkait dengan peran motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan syari'ah.

Letak perbedaan penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang digunakan, Mochamad Khafidz menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif (lapangan) Selain itu, letak perbedaannya juga terdapat pada objek tempat yang akan diteliti. Mochamad Khafidz melakukan penelitian pada CV. Pratama Lamongan, sedangkan tempat penelitian yang akan kami teliti yaitu di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

²¹ Mochamad Khafidz, ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan Influence of Work Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline Towards Employee Achievement of Cv. Pratama Lamongan’, *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1.2 (2020), pp. 1–5
<<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma>>.

- 3) Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati²² dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan sampel sebanyak 110 karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa data yang didapat diolah menggunakan program SPSS Statistics 20.0 dan menghasilkan persamaan $Y = 24,662 + 0,543$, yang berarti dengan meningkatnya kompensasi sebesar 24,662 maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,543.

Terdapat persamaan variable antara penelitian yang dilakukan oleh Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati dengan penelitian yang akan kami teliti yaitu terkait dengan kompensasi, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati disini fokusnya terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, hanya menggunakan satu variable, sedangkan peneliti disini menggunakan dua variable yaitu motivasi kerja dan kompensasi kerja. Selain itu, letak perbedaannya juga terdapat pada metodologi yang digunakan, Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati disini menggunakan metodologi kuantitatif sedangkan peneliti disini menggunakan metodologi kualitatif (lapangan). Begitu juga dengan objek yang akan diteliti, Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati meneliti di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti yaitu di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

- 4) Yeti Kule, Gunawan, Hasmin²³ dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai” sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga Dosen AMIK Luwuk Banggai sebanyak 57 orang, Metode pengambilan sampel

²² Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 3, Desember 2017, ISSN 2460-8211.

²³ Yeti Kule, Gunawan, and Hasmin, ‘Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada AMIK LUWUK BANGGAI’, *Jurnal Mirai Management*, 3.1 (2018), pp. 78–91
<<http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/213>>.

yang dilakukan dengan metode sensus. Hasil penelitian bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. 4) Kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai Budaya organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai dengan nilai koefisien regresi sebesar 81,2%.

Terdapat persamaan variable antara penelitian yang dilakukan oleh Yeti Kule, Gunawan, Hasmin dengan penelitian yang akan kami teliti yaitu terkait dengan motivasi kerja dan budaya organisasi akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Yeti Kule, Gunawan, Hasmin di sini fokusnya terhadap pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada amik luwuk banggai sedangkan penelitian yang akan kami lakukan disini terkait dengan peran motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan syari'ah.

Letak perbedaan penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang digunakan, Yeti Kule, Gunawan, Hasmin menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif (lapangan) Selain itu, letak perbedaannya juga terdapat pada objek tempat yang akan diteliti. Yeti Kule, Gunawan, Hasmin melakukan pada AMIK Luwuk Banggai, sedangkan tempat penelitian yang akan kami teliti yaitu di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

- 5) Sindi Lestari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Wilayah Telkom Jawa Barat Utara” dengan sampel sebanyak 180 pegawai, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat persamaan variable antara penelitian yang dilakukan oleh

Sindi Lestari dengan penelitian yang akan diteliti yaitu terkait dengan motivasi, akan tetapi penelitian yang dilakukan Sindi Lestari disini fokusnya terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan disini terkait dengan peran motivasi kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan syariah. Selain itu, letak perbedaannya juga terdapat pada objek tempat yang akan diteliti, dimana Sindi Lestari di sini melakukan penelitian di wilayah Telkom Jawa Barat Utara sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti yaitu di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

- 6) Nurhasanah Lubis, Onsardi²⁴ dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu” dengan sampel penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi PT. Bukit Agkasa Makmur Bengkulu yang berjumlah 113 orang. Hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Turnover intention (Y) dengan Hasil regresi linier berganda didapat persamaan sebagai berikut : $Y = -2.777 - 0.246 (X1) - 0.367 (X2) - 0.553 (X3)$ serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,852$ atau sekitar (852%) melalui uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) dalam penelitian ini dengan menggunakan uji f dan uji t, Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), $= 0.000$, itu berarti nilai $f_{sig} < 0.05$ menunjukkan secara bersama- sama dan yang berpengaruh yang signifikan.

Terdapat persamaan variable antara penelitian yang dilakukan oleh

²⁴ Nurhasanah Lubis and Onsardi Onsardi, ‘PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR BENGKULU (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu)’, (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2.2 (2021), pp. 196–208, doi:10.36085/jems.v2i2.1549.

Nurhasanah Lubis, Onsardi dengan penelitian yang akan kami teliti yaitu terkait dengan kompensasi kerja akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah Lubis, Onsardi di sini fokusnya terhadap pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan penelitian yang akan kami lakukan disini terkait dengan peran motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan syari'ah.

Letak perbedaan penelitian ini yaitu pada metode penelitian yang digunakan, Nurhasanah Lubis, Onsardi menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif (lapangan) Selain itu, letak perbedaannya juga terdapat pada objek tempat yang akan diteliti. Nurhasanah Lubis, Onsardi melakukan penelitian pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu, sedangkan tempat penelitian yang akan kami teliti yaitu di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

- 7) Fricilia Runtuwene dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan” dengan sampel 52 pegawai hasil yang didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat persamaan variable antara penelitian yang dilakukan oleh Fricilia Runtuwene dengan penelitian yang akan kami teliti yaitu terkait dengan motivasi, akan tetapi penelitian yang dilakukan Fricilia Runtuwene disini fokusnya terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan disini terkait dengan peran motivasi kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perbankan syari'ah. Selain itu, letak perbedaannya juga terdapat pada objek tempat yang akan diteliti yang dimana Fricilia Runtuwene disini melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sedangkan tempat penelitian yang akan

peneliti teliti yaitu di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan tesis ini, penulis membaginya menjadi 6 Bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mencakup tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup tentang teori Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan teori Kinerja

BAB III : METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Pendekatan Penelitian
- B. Kehadiran Peneliti
- C. Lokasi Penelitian
- D. Sumber Data
- E. Prosedur Pengumpulan Data
- F. Pengecekan Keabsahan Data
- G. Teknik Analisis Data
- H. Langkah-Langkah Penelitian

BAB IV : PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

- A. Paparan Data
- B. Temuan Penelitian

BAB V : PEMBAHASAN

- A. Bagaimana Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto.
- B. Bagaimana Peran Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan

Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng
Cabang Mojokerto.

C. Bagaimana Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan
Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng
Cabang Mojokerto.

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran