

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Indonesia sebagai salah satu negara dengan populasi muslim terbesar di dunia telah mengalami perkembangan pesat dalam sektor lembaga keuangan syariah.¹ Lembaga ini beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, kejelasan, serta larangan terhadap riba, yang dalam praktiknya menekankan nilai kesetaraan, partisipasi, dan kepemilikan untuk menjaga keadilan dan kebersamaan antara lembaga dengan nasabah.² Prinsip keadilan tersebut tidak hanya diterapkan pada produk dan layanan, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), salah satunya melalui pemberian kompensasi yang adil. Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia tidak hanya terjadi pada skala besar seperti bank syariah, tetapi juga pada lembaga keuangan mikro yang berbasis masyarakat. Salah satu contoh nyata adalah *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT),

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Seiring berkembangnya aktivitas perekonomian masyarakat yang semakin meningkat, menyebabkan mereka membutuhkan institusi yang bertugas mengelola keuangan mereka. Berdasarkan peran BMT yaitu mengumpulkan dana dan menyalurkan dana ke masyarakat diharapkan

¹ Zulhasby Assidqy Nasution, Ahmad Syakir, and Nursantri Yanti, "Peran BMT Raudhah Dalam Pengembangan Ekonomi Lokal Dan Pemberdayaan Masyarakat : Studi Kualitatif Kontribusi BMT Raudhah Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesejahteraan Masyarakat Lokal," *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam* 5, no. 11 (2024).

² Sulistyowati and Nabila Rahma Putri, "Peluang Dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank Dalam Perspektif Islam," *Wadiah* 5, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.30762/wadiah.v5i2.3511>.

mampu memberikan kemanfaatan yang lebih tinggi dalam kehidupan masyarakat, terutama masyarakat yang memiliki keadaan perekonomian menengah kebawah.³ BMT memiliki peran penting dalam mengelola keuangan masyarakat, terutama dengan menghimpun dan menyalurkan dana kepada kalangan menengah ke bawah. Keberhasilan BMT dalam menjalankan fungsi ini tidak terlepas dari kinerja para pengelola dan karyawan yang senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada anggota. Agar kinerja tersebut terus terjaga, pemberian kompensasi yang sesuai perlu diperhatikan sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan karyawan.

Keberhasilan BMT tidak hanya bergantung pada sistem dan produk yang ditawarkan, tetapi juga pada kualitas pengelolaan SDM di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan organisasi maupun bangsa. Kualitas SDM perlu terus dikembangkan dan diarahkan agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan SDM yang kurang efektif akan menghambat tujuan perusahaan, sebaliknya manajemen yang baik akan membantu organisasi memperoleh karyawan dengan kinerja optimal.⁴ Dalam konteks ini, kompensasi menjadi salah satu instrumen penting yang dapat digunakan untuk menjaga motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengelolaan SDM tidak berhenti pada perekrutan dan penempatan karyawan sesuai kualifikasi, tetapi juga mencakup pemberian kompensasi yang layak. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan demi

³ Ika Ristanti, *Ekonomi Dan Bisnis: Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponoogo* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 89.

⁴ Arum Tiara Putri, *Ekonomi Dan Bisnis: Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponoogo* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 243.

keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya sekedar imbalan, tetapi juga bentuk penghargaan yang mampu menumbuhkan loyalitas serta semangat kerja. Pada dasarnya, kompensasi dapat dipandang sebagai bentuk pertukaran tenaga dan keahlian karyawan dengan penghargaan yang diberikan perusahaan. Melalui kompensasi yang layak, perusahaan menunjukkan sikap menghargai jerih payah karyawan, sehingga tercipta hubungan timbal balik yang sehat antara keduanya. Hal ini menjadi penting mengingat keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.⁵

Kompensasi memiliki peran penting sebagai faktor pendorong seseorang untuk menjadi dan tetap bertahan sebagai karyawan dalam suatu lembaga keuangan. Selain itu, kompensasi berfungsi sebagai sistem penghargaan yang adil dan layak, baik dari sudut pandang lembaga maupun karyawan. Sistem kompensasi yang baik tidak harus memberikan upah secara berlebihan, namun harus tetap efektif, layak, dan memuaskan. Bentuk kompensasi yang diberikan oleh lembaga keuangan umumnya meliputi gaji pokok, tunjangan, BPJS, fasilitas kerja, serta insentif bagi karyawan yang berhasil mencapai target.⁶ Penerapan kompensasi yang tepat menjadi penting tidak hanya dalam perusahaan besar, tetapi juga pada lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT, salah satunya di daerah Jombang, Jawa Timur yang keberhasilannya sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

⁵ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia, 2022), 2-3.

⁶ Yola Irfatunna Difa and Anah Furyanah, "Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang," *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN 17*, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84>.

Keberadaan BMT di Jombang telah memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ekonomi masyarakat berbasis syariah. Salah satu lembaga keuangan syariah yang aktif beroperasi di wilayah ini adalah KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang. Lokasinya yang strategis memudahkan akses bagi masyarakat sekitar, khususnya para anggota dan pelaku usaha di lingkungan pesantren. Sejak didirikan, KSPPS BMT Rizqona IKABU terus berkembang dan meningkatkan layanannya, termasuk dalam hal pemberian kompensasi yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip ekonomi syariah.

KSPPS BMT Rizqona IKABU bermula dari inisiatif para alumni Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas yang tergabung dalam Ikatan Keluarga Bahrul Ulum (IKABU). Mereka bertekad mengembangkan kegiatan sosial dan ekonomi berbasis pesantren, yang mendorong pendirian lembaga keuangan syariah ini secara swadaya. Dengan dana hasil iuran para pendiri, KSPPS BMT Rizqona IKABU resmi berdiri pada tahun 2014. Di awal perjalanan, lembaga mengalami berbagai tantangan, namun mulai menunjukkan stabilitas pada tahun 2018 dan terus berkembang melalui kemitraan dengan berbagai lembaga pendidikan serta kontribusinya terhadap masyarakat sekitar.

Para pengurus awal bukan berasal dari latar belakang keuangan profesional, namun belajar secara autodidak dan kemudian merekrut tenaga ahli guna memperkuat manajemen. KSPPS BMT Rizqona IKABU menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan di Tambakberas dalam pengelolaan

keuangan, seperti pembayaran SPP dan distribusi gaji guru. Guru-guru mitra bahkan mendapat fasilitas pinjaman tanpa agunan dengan sistem angsuran berdasarkan gaji. Saat ini, gaji pokok pegawai KSPPS BMT Rizqona IKABU sudah mendekati Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jombang, meskipun pada awalnya belum mencapai standar tersebut. Namun demikian, program kompensasi tambahan dan bonus yang diterapkan telah sebanding dengan lembaga keuangan lainnya, menjaga motivasi dan kepuasan kerja para pegawai.⁷

KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas resmi diluncurkan pada tanggal 21 Juni 2014, bertepatan dengan acara Haflah bersama Majelis Pengasuh dan Ketua Yayasan PPBU Tambakberas. Hanya dua hari setelah itu, tepatnya 23-25 Juni 2014, para pengelola mengikuti pelatihan intensif yang diadakan oleh Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Fungsi Asesmen Ekonomi dan Surveilans (FAES), UNAIR, dan Perkumpulan Bank Syariah Indonesia (Asbisindo). Secara resmi, operasional BMT dimulai pada tanggal 1 Juli 2014, dengan berbagai layanan berbasis sistem perbankan seperti PPOB, transfer *multibanking*, dan BI *Checking*. Kolaborasi dengan beberapa bank nasional juga dijalin untuk mempermudah transaksi dan memperluas layanan kepada anggota. Seiring perkembangan, pada akhir tahun 2015, KSPPS BMT Rizqona IKABU menyesuaikan diri dengan regulasi baru dari Kementerian Koperasi terkait penertiban perizinan. Maka, namanya resmi diubah menjadi: “Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)

⁷ Nur Hasan, “Sekretaris Lembaga KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang” (Jombang, 2025), wawancara oleh penulis di Kab. Jombang pada tanggal 27 Mei 2025.

BMT Rizqona Ikabu Tambakberas.”⁸ Berikut perbandingan kompensasi lembaga keuangan syariah yang ada pada Kabupaten Jombang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan Kompensasi, Fasilitas, Produk Layanan antara KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang, KSPPS BMT PETA Jombang, dan KSPPS BMT NU Jombang

Indikator	KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang	KSPPS BMT PETA Jombang	KSPPS BMT NU Jombang
Kompensasi Finansial Langsung (Gaji Pokok)	UMK Jombang	UMK Jombang	UMK Jombang
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Tunjangan dan Bonus)	a. THR b. Akhir Tahun c. BPJS Kesehatan d. BPJS Ketenagakerjaan e. Makan dan minum f. Promosi jabatan g. Bantuan kepada karyawan h. Pencapaian target i. Lembur	a. THR b. BPJS Kesehatan c. BPJS Ketenagakerjaan d. Makan dan minum e. Lembur	a. THR b. BPJS Kesehatan c. BPJS Ketenagakerjaan d. Makan dan minum e. Pencapaian target
Kompensasi Non Finansial (Fasilitas)	a. Pulsa b. Sepeda motor untuk marketing c. HP untuk CS d. Tablet untuk teller e. Perjalanan wisata f. Cuti g. Ruang kerja bersih dan nyaman, dilengkapi	a. Pulsa b. Cuti c. Perjalanan wisata d. Ruang kerja bersih dan nyaman, dilengkapi dengan AC, Wi-Fi	a. Cuti b. Perjalanan wisata c. Ruang kerja bersih dan nyaman, dilengkapi dengan AC, Wi-Fi

⁸ BMT Rizqona IKABU, “Profil Koperasi KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang,” 2025, <https://bmtrizqona.blogspot.com/?m=1>, (diakses pada tanggal 04 Juni 2025).

	dengan AC dan Wi-Fi		
Produk	Produk Simpanan a. Simas tren b. Simapan c. Simbah d. Simpati e. Simpanan walimah Produk Pembiayaan a. Gadai mikro syariah b. Pembiayaan pendidikan dan talangan umrah c. Pembiayaan kebutuhan darurat d. Kerjasama proyek bisnis e. Pembelian barang manfaat f. Pembiayaan bahrul ulum edu taras	Produk Simpanan a. Sajadah b. Siberkah c. Sahara Produk Pembiayaan a. Pinjaman khusus usaha ramadhan b. Pinjaman multiguna berkah c. Talangan umrah d. Pinjaman cicilan investasi emas e. <i>Al-Qardul</i> Hasan (pembiayaan dengan jasa seikhlasnya)	Produk Simpanan a. Taburi b. Tafakur c. Tahajud Produk Pembiayaan a. <i>Rahn</i> (Gadai) b. <i>Ijarah</i> (Jasa) c. <i>Mudharabah</i> dan <i>Musyarakah</i> (Bagi Hasil) d. <i>Murabahah</i> (Jual Beli) e. <i>Qard</i> (Pinjaman Tanpa Imbalan)
Jumlah Pengeloa	12 orang, yang meliputi: a. Manager b. <i>Funding Management</i> c. <i>Lending Management</i> d. <i>Customer Service</i> e. Teller (4 orang) f. Marketing	7 orang, yang meliputi: a. Manajer b. Kabag. Manajemen c. Kabag. Operasional d. Teller e. <i>Customer Service</i> f. Marketing	6 orang, yang meliputi: a. Manager b. Marketing (3 orang) c. <i>Customer Service</i> d. Teller

Sumber: Hasil Wawancara

Berdasarkan tabel perbandingan tersebut dapat dilihat bahwa gaji pokok yang diberikan oleh KSPPS BMT Rizqona IKABU mendekati standar UMK Jombang, namun kompensasi yang diberikan lebih beragam

dibandingkan dengan KSPPS BMT PETA maupun KSPPS BMT NU Jombang. Hal ini terlihat dari tunjangan yang tidak hanya mencakup hari raya, BPJS kesehatan, dan BPJS ketenagakerjaan, tetapi juga tunjangan akhir tahun, promosi jabatan, serta bantuan kepada karyawan. Selain itu, KSPPS BMT Rizqona IKABU juga menawarkan bonus berupa percepatan target, lembur, hingga sepeda motor untuk sarana transportasi marketing, serta fasilitas yang lebih lengkap seperti perjalanan wisata, ruang kerja bersih dan nyaman yang dilengkapi AC dan Wi-Fi, bahkan perangkat kerja tambahan berupa HP untuk CS, tablet untuk teller. Sementara itu, KSPPS BMT PETA dan KSPPS BMT NU Jombang hanya memberikan tunjangan standar dan fasilitas yang relatif lebih sederhana. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun gaji pokok KSPPS BMT Rizqona masih di bawah UMK, kompensasi yang diberikan lebih variatif dan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dari sisi produk, KSPPS BMT Rizqona IKABU juga menawarkan produk simpanan dan pembiayaan yang lebih beragam, seperti Simas Tren, Simbah, Simpati, Gadai Mikro Syariah, Pembiayaan Pendidikan dan Talangan Umrah, hingga kerja sama proyek bisnis dan pembiayaan co-working dengan berbagai institusi. Sementara itu, BMT PETA Jombang dan BMT NU Jombang memiliki variasi produk yang lebih terbatas, dengan fokus pada produk simpanan anggota, talangan umrah, dan pembiayaan umum seperti *Qard*, *Murabahah*, dan *Musyarakah*.

Untuk menunjang data penelitian, penulis juga menyajikan tabel data kinerja karyawan KSPPS BMT Rizqona IKABU. Data tersebut dapat

dilihat melalui perkembangan jumlah anggota dan jumlah pembiayaan yang berhasil didapatkan dalam kurun empat tahun terakhir, yaitu:

Tabel 1.2 Perkembangan Kinerja Pegawai Berdasarkan Data Anggota dan Data Pembiayaan

Tahun	Indikator			
	Jumlah Pembiayaan	Anggota Pembiayaan	Anggota Simpanan	Jumlah Anggota
2021	Rp5.786.800.000,00	142	332	474
2022	Rp6.609.954.800,00	160	342	502
2023	Rp8.653.065.500,00	209	345	554
2024	Rp8.927.530.200,00	216	413	629

Sumber: Hasil Wawancara

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah anggota dan pembiayaan di KSPPS BMT Rizqona IKABU mengalami peningkatan setiap tahunnya dari 2021 hingga 2024. Jumlah anggota naik dari 474 orang pada tahun 2021 menjadi 629 orang pada tahun 2024, seiring dengan peningkatan jumlah pembiayaan dari Rp 5.786.800.000,00 menjadi Rp 8.927.530.200,00. Peningkatan ini mencerminkan adanya pertumbuhan kinerja lembaga yang tidak terlepas dari peran aktif karyawan.

Kinerja karyawan di KSPPS BMT Rizqona IKABU juga dapat ditingkatkan melalui kedisiplinan karyawan tercermin dari kehadiran tepat waktu dan tanggung jawab terhadap tugas, yang didukung oleh sistem absensi *fingerprint* saat masuk dan pulang kerja. Selain kedisiplinan, peningkatan kinerja juga didorong melalui sistem target kerja yang dibagi menjadi *funding* dan *lending*. *Funding* berfokus pada pencarian anggota baru melalui tabungan, sedangkan *lending* berkaitan dengan pembiayaan kepada lembaga, guru di Tambakberas, dan calon anggota umum. Untuk mendukung pencapaian ini, karyawan diberikan pelatihan yang relevan,

termasuk materi tentang pelayanan, penyelesaian kredit macet, hingga proses pengambilan jaminan. Bahkan, pelatihan ini sering menghadirkan praktisi dari bank atau BPRS untuk memberikan wawasan langsung dari lapangan, sehingga membantu karyawan meningkatkan kompetensinya secara praktis.⁹

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sistem kompensasi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan lembaga keuangan syariah yaitu KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang. Penulis tertarik mengangkat tema ini karena lembaga tersebut memiliki karakteristik kekeluargaan yang cukup kuat, sehingga nilai-nilai kebersamaan dan kepedulian antarindividu tampak dominan dalam budaya kerjanya. Nilai-nilai tersebut tentu menjadi kekuatan tersendiri, namun juga perlu diimbangi dengan sistem manajemen yang profesional, termasuk dalam hal pemberian kompensasi yang adil dan terstruktur.

Meskipun KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas dikenal sebagai lembaga yang toleran, luwes, dan fleksibel dalam pengelolaannya, tetap perlu ada prinsip-prinsip dasar yang menjadi pegangan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pemberian kompensasi. Oleh karena itu, melalui penelitian ini penulis berharap KSPPS BMT Rizqona IKABU dapat lebih menyentuh kebutuhan karyawan secara menyeluruh dan mampu menjangkau peningkatan kinerja yang lebih maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk

⁹ Syahrul Ghofur Anshori, "Kepala Funding BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang" (Jombang, 2025), wawancara oleh penulis di Kab. Jombang pada tanggal 17 Juli 2025.

melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pada konteks penelitian yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi di KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang?
2. Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa kompensasi di KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang
2. Untuk menganalisa peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dengan Program Studi Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Syekh Wasil Kediri. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam memperluas wawasan, pengetahuan, dan pemahaman mahasiswa mengenai pentingnya sistem kompensasi

dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan kerja KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga KSPPS BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kompensasi yang lebih optimal. Sistem kompensasi yang tepat diharapkan dapat mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan turut mendorong kemajuan lembaga secara menyeluruh.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Syekh Wasil Kediri. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik serta dapat menyumbangkan pemahaman mengenai pentingnya peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengalaman bagi penulis mengenai bagaimana sistem kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam lembaga keuangan syariah. Melalui penelitian ini, penulis memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai konsep kompensasi karyawan,

serta diharapkan mampu mengembangkan ide-ide baru yang relevan untuk observasi penelitian selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

1. Milla Zainab Khussa'idah, *Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Account Officer pada BMT UGT Nusantara Kediri*, IAIN Kediri, 2023.¹⁰

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi diberikan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja *Account Officer*. Pemberian kompensasi memiliki pengaruh penting dalam menyejahterakan pegawai sekaligus memotivasi mereka agar lebih optimal dalam bekerja. Kompensasi diberikan dalam dua bentuk, yaitu langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas lain yang dapat diterima secara rutin. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan melalui program tambahan, seperti fee dan reward yang masih tergolong baru. Pemberian kompensasi ini terbukti mampu meningkatkan motivasi *Account Officer*, sehingga kinerjanya mengalami perkembangan positif dan mampu bersaing secara sehat. Di BMT UGT Nusantara Kediri, kompensasi menjadi salah satu solusi yang efektif untuk mengatasi kinerja pegawai yang sebelumnya stagnan, sehingga menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan.

Persamaan dari kedua penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menggunakan metode penelitian yang serupa. Perbedaannya terletak pada

¹⁰ Milla Zainab Khussa'idah, "Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Account Officer Pada Bmt UGT Nusantara Kediri" (Skripsi: IAIN Kediri, 2023).

objek penelitian, penelitian terdahulu dilakukan di BMT UGT Nusantara Kediri dengan fokus pada Account Officer, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di BMT Rizqona Ikabu Tambakberas Jombang.

2. Desi Kartika Putri, *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Beauty Advisor Maybelline Area Karisidenan Kediri)*, IAIN Kediri, 2021.¹¹

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan Maybelline meliputi kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa: gaji pokok, insentif penjualan, insentif laporan, insentif product focus, tunjangan pulsa, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, dan bonus akhir tahun. Kompensasi non finansial yang berupa: hampers produk-produk Maybelline, hak cuti tahunan sebanyak 12 hari/tahun untuk karyawan dengan masa kerja diatas 1 tahun, perjalanan wisata setiap 1 kali/tahun. Selanjutnya, dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima beauty advisor Maybelline menjadi stimulus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang rajin dan berkinerja bagus akan memiliki kompensasi yang tinggi dibandingkan karyawan yang berkinerja rendah.

Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas pentingnya kompensasi sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang serupa. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan Maybelline, sedangkan penelitian saat

¹¹ Desi Kartika Putri, "Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Beauty Advisor Maybelline Area Karesidenan Kediri)" (Skripsi: IAIN Kediri, 2021).

ini dilakukan di lembaga keuangan mikro syariah, yaitu BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang.

3. Sefti Dia Purnamasari, *Peran Penggunaan Sistem Layanan Mobile BMT dalam Meningkatkan Kepuasan Anggota Simpanan di BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang*, IAIN Kediri, 2024.¹²

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa KSPPS BMT Rizqona Ikabu Tambakberas Jombang telah menerapkan strategi marketing mix 7P secara baik dan efektif dalam meningkatkan minat terhadap produk pembiayaan ijarah, sekaligus memperkenalkan berbagai produk dan jasa yang dimiliki. Untuk menarik minat calon anggota, karyawan secara aktif menjelaskan fasilitas serta kemudahan yang ditawarkan, baik pada produk pembiayaan ijarah maupun produk dan jasa lainnya. Selain itu, strategi pemasaran juga dilakukan melalui kegiatan sosialisasi ke lembaga-lembaga atau instansi di sekitar lokasi KSPPS BMT Rizqona Ikabu Tambakberas Jombang, sehingga mampu meningkatkan minat serta kesadaran calon anggota terhadap produk yang ditawarkan.

Persamaan dari kedua penelitian ini yaitu sama-sama dilakukan di BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang. Perbedaannya terletak pada fokus kajian, penelitian terdahulu menyoroti kepuasan anggota melalui penggunaan layanan digital, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi.

4. Fitri, *Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare*, IAIN Parepare, 2022.¹³

¹² Sefti Dia Purnamasari, "Peran Penggunaan Sistem Layanan Mobile BMT Dalam Meningkatkan Kepuasan Anggota Simpanan Di BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang" (Skripsi: IAIN Kediri, 2024).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem manajemen kompensasi di PT. PLN Bakaru Kota Parepare berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diatur secara taktis mampu menciptakan keselarasan tujuan antara manajemen dan pemilik perusahaan. Selain itu, kompensasi yang menarik juga berfungsi sebagai strategi untuk merekrut tenaga kerja yang berkualitas, karena karyawan dengan kemampuan baik cenderung menginginkan kompensasi yang sesuai dan kompetitif. Dengan demikian, sistem kompensasi tidak hanya menjadi bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam menjaga motivasi, meningkatkan kinerja, serta mempertahankan tenaga kerja yang profesional di perusahaan.

Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas pentingnya kompensasi sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang serupa. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan milik negara yaitu PT. PLN Bakaru Parepare, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di lembaga keuangan mikro syariah, yaitu BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang.

5. Moh. Wahyudi, Lita Anis Setya, dan Epa Nurpadilah, *Analisis Pemberian Kompensasi Islami terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia*, STIES Purwakarta, 2022.¹⁴

¹³ Fitri, "Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Bakaru Parepare" (Skripsi: IAIN Parepare, 2022).

¹⁴ Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia," *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.225>.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterapkan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati antara perusahaan dengan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) unit kerja PT. HMMI. Bentuk kompensasi tersebut terdiri dari kompensasi langsung, seperti upah, tunjangan, insentif, dan penghargaan, serta kompensasi tidak langsung yang mencakup bantuan sosial, program kesejahteraan, dan pemeliharaan kesehatan. Selain itu, PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia juga menerapkan kompensasi islami yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam memberikan hak-hak pegawai sesuai prinsip keadilan.

Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur otomotif, yaitu PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan di sektor lembaga keuangan mikro syariah, yaitu BMT Rizqona IKABU Tambakberas Jombang.