

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pada perkembangan industri yang semakin maju sehingga suatu perusahaan tidak bisa untuk menghindari adanya berbagai persaingan dengan perusahaan lain. Maka perusahaan untuk perusahaan supaya bisa tetap berkembang dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah salah satunya sumber daya yang memiliki akar perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi itu mempunyai pengaruh terhadap tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.<sup>1</sup>

Dalam suatu perusahaan terdapat manajemen sumber daya manusia dimana manajemen ini merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.<sup>2</sup> Dengan demikian sebuah perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dan mampu membantu terlaksananya sebuah perusahaan

Pemberian kompensasi adalah bentuk pelaksanaan fungsi SD yang berkaitan dengan pemberian penghargaan atau balas jasa individu dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan

---

<sup>1</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal 10.

<sup>2</sup> I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), hal 2.

sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut veitzhal rifa'i ada 4 komponen kompensasi yaitu : gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung.<sup>3</sup> Gaji, upah, dan insentif itu termasuk kompensasi langsung.

Sedangkan kompensasi tidak langsung itu seperti jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, dan tunjangan hari raya. Penerapan sistem kompensasi yang baik tidak hanya ditujukan untuk para karyawan saja tetapi juga ditujukan bagi perusahaan. Pemberian kompensasi menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia, jika dalam suatu perusahaan lalai untuk memperhatikan kompensasi bagi karyawannya maka kemungkinan yang terjadi perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan SDM yang berkualitas tinggi sehingga perusahaan harus menambah anggaran yang lebih tinggi untuk mendapatkan tenaga baru dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang telah keluar.<sup>4</sup>

Efektivitas kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada pegawai agar dapat memotivasi sehingga pegawai lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Kompensasi yaitu pemberian pengakuan terhadap kinerja pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan sudah tepat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Efektivitas kerja

---

<sup>3</sup>Veitzhal Rifa'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali pers 2009) 375.

<sup>4</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Cv Mandar Maju, 2001) hal 36.

merupakan unjuk kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Efektivitas kerja yaitu hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu periode tertentu.<sup>5</sup>

Masalah kompensasi sangat penting dan mempunyai dampak yang luas, jika para karyawan tidak menerima kompensasi yang sesuai dan pantas bisa jadi menimbulkan rasa tidak senang dan kekacauan maka akan menimbulkan aksi bagi perusahaan misalnya dalam bentuk pemogokan. Dengan demikian akan berakibat perusahaan setiap tahun mengalami kerugian waktu dan uang lebih besar bagi para pengusaha sebagai penanam modal dibandingkan dengan memberikan kenaikan upah kepada karyawannya. Oleh karena itu sangatlah penting adanya perhatian yang besar terhadap penentuan upah bagi karyawan.<sup>6</sup>

Kompensasi di BMT Muamalah Mandiri Pacitan ada dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa Gaji, Dana pensiun, Tunjangan kinerja, dan Tunjangan jabatan. Untuk kompensasi tidak langsung yaitu uang transportasi, uang makan, jaminan kesehatan, dan bpjs. Namun ternyata yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat itu karena 3 faktor kompensasi yaitu tunjangan kinerja yang disebut kompensasi langsung dan juga dari kompensasi tidak langsung yaitu uang transportasi dan uang makan itu menjadikan kinerja

---

<sup>5</sup> <http://lppm.ikipmataram.ac.id/erni-susilawati-hubungan-kompensasi-dengan-efektivitas-kerja-tenaga-kepegawaian-sekolah> diakses tanggal 17 Desember 2019

<sup>6</sup> Afzarul Rahman, *Doktrin-doktrin ekonomi Islam*, (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), hal 361.

karyawan semakin meningkat dan itu telah dibuktikan pada tahun 2017 setelah adanya kompensasi yang sebelumnya 3 faktor itu belum ada dan sekarang dengan munculnya 3 faktor itu maka kinerja karyawan menunjukkan kemajuan.

Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka dapat meningkatkan kualitas operasional di BMT Muamalah Mandiri Pacitan. Sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan dapat menghasilkan keuntungan yang lebih besar pula, yang nantinya dapat menaikkan kompensasi yang didapat oleh karyawan BMT Muamalah Mandiri Pacitan.

Dalam menjalankan operasional perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila didukung oleh kehandalan karyawannya. Pada zaman seperti sekarang ini terkadang masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya khususnya dalam pemberian kompensasi dimana berkaitan erat dengan kinerja karyawannya. Kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dengan hasil yang baik akan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Sebaliknya dengan itu pula kinerja yang rendah akan mengganggu kelangsungan perusahaan.

Demikian tidak hanya kompensasi saja namun juga *reward*, fasilitas dan pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan. *Reward* adalah sebuah penghargaan yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan tersebut sebagai bukti tanda terimakasih perusahaan kepada karyawan. Fasilitas diantaranya

seorang karyawan mendapatkan fasilitas berupa kendaraan yang didapatkan dari perusahaan tersebut dan kendaraan tersebut senilai 14 juta. Sedangkan pelatihan itu adalah salah satu wawasan bagi semua karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang manajer akan dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika karyawannya mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, selain itu dapat meningkatkan produktifitas karyawannya. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan memenuhi standart kebutuhannya maka karyawan akan bisabekerja dengan optimal sehingga akan membawa dampak yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan maupun prestasi perusahaan secara keseluruhan yang nantinya akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Dalam menentukan kompensasi maka kedua belah pihak harus bersikap jujur dan adil dalam segala urusan sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepada dirinya sendiri. Bagi manajer harus bersikap adil kepada semua karyawannya, dan tidak membeda-bedakan antar karyawan. Untuk karyawanpun harus bersikap jujur terhadap perusahaan dalam bekerja.

BMT ialah lembaga keuangan mikro yang operasionalnya berdasarkan pada prinsip bagi hasil yang bertujuan untuk menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka meningkatkan derajat dan martabat serta membela kepentingan masyarakat menengah kebawah. Salah satu BMT yang akan diteliti oleh peneliti adalah BMT Muamalah Mandiri yang berada di Jalan Veteran (Selatan Samsat) Pacitan. BMT ini berdiri pada 25 desember

tahun 2006. BMT Muamalah Mandiri merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa dan selalu mengutamakan kualitas para karyawannya dalam melayani setiap nasabahnya. Jadi seorang manajer harus benar-benar memperhatikan kondisi atau keadaan para karyawannya. Dalam BMT Muamalah Mandiri Pacitan terdapat beberapa kegiatan diantaranya, pertama BMT Muamalah Mandiri mengikuti Pekan Olahraga (POR) yang dilaksanakan tiap tahun, kedua BMT Muamalah Mandiri mengikuti outbound yang dilaksanakan 2 tahun sekali sekaligus rekreasi, ketiga BMT Muamalah Mandiri mengikuti kegiatan pengajian setiap jum'at (MKU) per Kelurahan Pacitan, keempat BMT Muamalah Mandiri melakukan kegiatan jum'at berkah (kasih jajan secara gratis ) 100 bungkus dikasih di masjid dan untuk dananya menggunakan dana dari ZIS, kelima setiap bulan ramadhan mengikuti kegiatan tarling (tarawih keliling) dan juga buka bersama.

Pada tahun 2012 mendapatkan penghargaan dari Pak Karwo dalam Lomba Koperasi Kelompok Simpan Pinjam se Jawa Timur. Mendapat penghargaan dari Kementerian Negara koperasi UKM bidang kelembagaan dapat peringkat yang cukup berkualitas.

Dengan diperolehnya penghargaan itu menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan dalam mengemban tugasnya. Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari kompensasi yang melekat pada BMT Muamalah Mandiri Pacitan

Dalam BMT Muamalah Mandiri Pacitan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, *job descriptions*, pelatihan,

dan bonus insentif. Terdapat kompensasi yang diberikan untuk karyawannya seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Pemberian kompensasi, diberikan secara tidak langsung.

Alasan pengambilan tempat penelitian BMT Muamalah Mandiri Pacitan ini mempunyai kelebihan dalam pelayanan simpanan yaitu dengan sistem jemput bola sehingga masyarakat yang tempatnya jauh dari BMT Muamalah Mandiri Pacitan dapat turut serta melakukan penyimpanan di BMT Muamalah Mandiri Pacitan tersebut. BMT Muamalah Mandiri Pacitan ini merupakan satu-satunya lembaga yang menerapkan sistem kompensasi, selain itu juga memprioritaskan kepuasan nasabah dengan cara pemberian cinderamata kepada para nasabah yang aktif dalam bertransaksi. Di BMT Muamalah Mandiri ini juga belum pernah di adakan penelitian sebelumnya, jadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di tempat ini. Peneliti jugaberkeinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Muamalah Mandiri Pacitan, sehingga peneliti berminat melakukan penelitian dengan mengangkat judul“**Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bmt Muamalah Mandiri Pacitan**”.

## **B. Fokus Penelitian**

Rumusan masalah dalam penelitian ini saya susun sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan di BMT Muamalah Mandiri Pacitan?

2. Bagaimana efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Muamalah Mandiri Pacitan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang luas tentang pentingnya efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan muslim. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk Kompensasi di BMT Muamalah Mandiri Pacitan.
2. Untuk mengetahui efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Muamalah Mandiri Pacitan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang ekonomi Islam khususnya yang memerlukan pengkajian yang detail dalam bidang keilmuannya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis sendiri, sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis dalam penerapan ilmu manajemen khususnya dalam pelaksanaan disiplin pegawai di perusahaan ditinjau dengan manajemen syariah.



- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan untuk menambah informasi yang bermanfaat dalam disiplin kerja sumber daya manusia di sebuah perusahaan.
- c. Bagi pihak lain, yang berkepentingan dan menaruh minat penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan.

## **E. Telaah Pustaka**

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya baik dalam skripsi maupun tesis adalah::

1. Penelitian oleh Chaterine Nathania yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaannya terletak pada variabel yang dipakai ada dua yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada metode yang digunakan yaitu kualitatif dan objek penelitian yaitu BMT Muamalah Mandiri.<sup>7</sup>
2. Penelitian oleh Catur Oktaviani berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Insani Pringapus*” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat korelasi yang kuat dan positif dari kedua variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi

---

<sup>7</sup>Chaterine Nathania, “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*”, SKRIPSI S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Insani Pringapus. Penelitian sebelumnya membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>8</sup>

3. Penelitian oleh Ayu Yasyinda Alfitria penelitian yang berjudul "*Pengaruh Reward sebagai kompensasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi BumiPutera Syari'ah Kelurahan Pacitan Kecamatan Kediri*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja di Asuransi Bumiputera Kelurahan Pacitan Kecamatan Kediri searah positif dan signifikan. Maka model reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., hasil persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi efisien regresi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara reward terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syari'ah Kelurahan Pacitan Kecamatan Kediri.<sup>9</sup>
4. Skripsi karya Yunita Dewi<sup>10</sup>, 2008, yang berjudul, *Efektivitas Penyaluran Dana SPP PNPm Mandiri dalam Meningkatkan Pendapatan Komunitas Muslim Desa Ngreco Kecamatan Kandat*

---

<sup>8</sup>Catur oktaviani,"*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)*", Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri WaliSongo Semarang.

<sup>9</sup>Ayu Yasynda Alfitria,"*Pengaruh Reward sebagai Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bumiputera Syari'ah Cabang Kediri*", Skripsi S1, Jurusan Syari'ah, STAIN Kediri.

<sup>10</sup>Yunita Dewi, *Efektivitas Penyaluran Dana SPP Pnpm Mandiri dalam meningkatkan Pendapatan Komunitas Muslim Desa Ngreco Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri*, (Skripsi, STAIN Kediri 2008)

*Kabupaten Kediri*. Skripsi yang menggunakan metode kualitatif ini, mempunyai persamaan dengan skripsi saya yaitu sama-sama meneliti keefektivitasan. Sedangkan perbedaannya yaitu sumber dayanya, sumber dana skripsi karya Yunita Dewi dari SPP PNPM Mandiri, sedangkan penelitian yang akan saya lakukan tentang kinerja karyawan.

5. Skripsi karya Laiatur Rahmah<sup>11</sup>, 2010 dengan judul, *Analisis Efektivitas Manajemen Resiko Pembiayaan Produktif (Studi Kasus di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Ar-Rahmah Kediri)*. Persamaan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah membahas tentang efektivitas. Sedangkan perbedaannya yaitu skripsi karya Laiatur Rahmah membahas tentang manajemen risiko yang diterapkan untuk pembiayaan produktif, tempat penelitian yang dilakukan adalah di KJKS ar-Rahmah. Penelitian yang akan saya lakukan berkaitan dengan efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Skripsi karya Laiatur Rahmah ini menggunakan metode kualitatif dalam menggali data.

---

<sup>11</sup>Laiatur Rahmah, *Analisis Efektivitas Manajemen Resiko Pembiayaan Produktif, Studi Kasus di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Ar-Rahmah Kediri* (Skripsi, STAIN Kediri)