

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan dunia usaha semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa dan sumber daya manusia yang baik agar bertahan mencapai kesuksesan. Kegiatan perekonomian tidak lengkap tanpa adanya lembaga keuangan, salah satunya ialah lembaga perbankan. Lembaga perbankan sangat penting untuk diperhatikan segala aspek dalam kegiatan operasionalnya, sehingga harus berupaya untuk meningkatkan performa kerja karyawannya supaya berjalan optimal.

Dunia perbankan mengalami perkembangan di abad 20-an ditandai munculnya bank yang berbasis Islam. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya fenomena krisis moneter yang melanda negara ini pada tahun 1997-1998. Bank yang mampu bertahan adanya krisis moneter tersebut yaitu Bank Muamalat. Bank Muamalat menerapkan prinsip Islam dalam operasionalnya, sedangkan bank-bank umum lainnya telah mengalami kolaps. Peristiwa tersebut membuktikan bahwa prinsip Islam baik diterapkan dalam sistem operasional di perbankan dengan tidak menerapkan sistem bunga melainkan sistem bagi hasil.

Bank Syariah hadir untuk menawarkan konsep baru yaitu sistem bagi hasil. Sedangkan bank konvensional menggunakan sistem bunga (riba), dan hal tersebut bertentangan dengan prinsip syariah karena hanya mengutamakan *profit oriented* semata. Riba sendiri telah jelas menjadi larangan bagi umat Islam.<sup>1</sup>

Bank syariah selain tidak menggunakan sistem bunga, namun juga harus memperhatikan banyak aspek dalam operasionalnya salah satunya yaitu dengan memperhatikan kinerja karyawan dengan pekerjaan yang mereka jalankan. Perusahaan yang baik tumbuh berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia, terlebih pada perusahaan jasa seperti perbankan supaya dalam menjalankan fungsinya dapat berjalan dengan optimal.

Sumber daya manusianya memiliki peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Agar perusahaan mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk tetap berkembang, perusahaan perlu memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi baik finansial maupun non finansial.

Kompensasi sendiri memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang mereka terima. Menurut Handoko, “suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Dengan

---

<sup>1</sup>Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta : Kencana, 2014), hlm. 31-32

pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Kompensasi mempunyai dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan non finansial.

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang.<sup>2</sup> Kompensasi finansial berupa dalam bentuk kompensasi langsung seperti gaji, upah, insentif dan bonus dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi tenaga kerja, tunjangan hari tua (pensiun), fasilitas keamanan dan fasilitas kesehatan. Kompensasi finansial sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena alasan utama karyawan bekerja yaitu untuk mendapatkan kompensasi tersebut agar bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Sedangkan, kompensasi non finansial adalah terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerja itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dapat dilihat dari : Pekerjaan, dapat berupa : Tugas yang menarik, tantangan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tujuan yang ingin dicapai, selain itu dilihat dari Lingkungan kerja, dapat berupa : Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman dan kerabat kerja yang menyenangkan<sup>3</sup>. Kompensasi non finansial juga sangat penting perannya sebagai faktor untuk peningkatan kinerja karyawan dalam kehidupan

---

<sup>2</sup>Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2015), hlm. 27

<sup>3</sup>Danny Hendra Irawan, "Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja (studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor cabang Blitar)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13, No 1, (Malang, 2014), hlm. 4 pada tgl 01-10-2018

organisasi, karena kenyamanan pekerjaan dan lingkungan kerja membuat karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.<sup>4</sup>

Penilaian kinerja dibutuhkan dengan tujuan memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja yang dilakukan selama ini. Penilaian kinerja adalah suatu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungandengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan menghasilkan peningkatannya kinerja secara keseluruhan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung**  
**Tahun 2019**

No	Nama Pegawai	Jabatan
1.	Muh. Ghani Wicaksono	Branch Manager
2.	Dhimas Andrean Soebroto	Customer Banking Relationship

---

<sup>4</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Yogyakarta : Rajawali Pers, 2012), hlm. 163

		Manager
3.	Tri Sudjatmiko	Micro Banking Manager
4.	Komarudin	Branch Operations & Service Manager
5.	Aisha Rachmawati	Junior Customer Banking Relationship Manager
6.	Dialla Dandiar	Customer Service
7.	Melisa Yunia Pusphita Ningrum	General Support Staff
8.	Wika Kumala Halepfardha	Customer Service
9.	Agus Prayanto	Micro Analyst
10.	Aditya Kurniawan	Teller
11.	Inna Kumalawati	Teller
12.	Nungky F.H	APM
13.	Yuda Andrian Hadi Subrata	PMM
14.	Danung Yugo Pamungkas	PMM
15.	Yuphi Astriyanto	PMM
16.	Ady Setiawan	PMM
17.	Langgeng Setiawan	PMM
18.	Dadang	PMM
19.	Jatmiko	Security
20.	Eko Hariyanto	Security
21.	Erwin Krisnawan	Security
22.	Noviyanto	Driver

23.	Sugeng Riyanto	Driver
24.	Moch Anas Jatmiko	Office Boy
25.	Deny Prasetyo	Office Boy
26.	Moh. Hepni	Financial Advisor Axa Mandiri
27.	Ayulia Galih Sari	Sales Force Pensiun
28.	Novi Listiarini	Sales Force Pensiun
29.	Haryo	Sales Force Pensiun
30.	Ira	Sales Force Pensiun
31.	Eka Desmawati	APM
32.	Annas Dzulfikar	RRR

Sumber : Data Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung, 2019

Tabel 1.1 diatas memperlihatkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung pada tahun 2018 sejumlah 32 orang. Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung dalam menjalankan operasional yang berupa produk dan jasa perlu diperhatikan. Karena mencakup tugas dan fungsinya pasti tidak selamanya berjalan mulus, pasti ada hambatan dan kendala dalam menjalankan fungsi. Penelitian ini yang menganalisis sumber daya manusia atau karyawan yang memperhatikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial untuk peningkatan kinerja karyawan karena sangatlah penting untuk diteliti karena menyangkut keberlangsungan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung supaya mampu bersaing dengan bank-bank lainnya dengan memiliki karyawan yang bekerja dengan optimal serta memiliki kinerja yang tinggi.

**Tabel 1.2**  
**Jaringan Kantor Individual Perbankan Syariah Tahun 2018**

<b>No.</b>	<b>Bank Umum Syariah</b>	<b>KC</b>	<b>KCP</b>	<b>KK</b>	<b>Total</b>
1.	PT. Bank Aceh Syariah	26	88	26	<b>140</b>
2.	PT. Bank Muamalat Indonesia	83	152	57	<b>292</b>
3.	PT. Bank Victoria Syariah	9	5	-	<b>14</b>
4.	PT. Bank BRI Syariah	52	206	12	<b>270</b>
5.	PT. Bank Jabar Banten Syariah	9	55	1	<b>65</b>
6.	PT. Bank BNI Syariah	68	171	18	<b>257</b>
7.	PT. Bank Syariah Mandiri	130	426	52	<b>608</b>
8.	PT. Bank Mega Syariah	25	33	7	<b>65</b>
9.	PT. Bank Panin Dubai Syariah	15	3	-	<b>18</b>
10.	PT. Bank Syariah Bukopin	12	7	4	<b>23</b>
11.	PT. BCA Syariah	11	12	13	<b>36</b>
12.	PT. Maybank Syariah Indonesia	1	-	-	<b>1</b>
13.	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah	24	2	-	<b>26</b>
14.	PT. BPD Nusa Tenggara Barat	12	22	4	<b>38</b>

Sumber : Data Jaringan Bank Umum Syariah dari OJK, 2018

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri menjadi Bank umum yang memiliki jaringan seperti kantor cabang (KC) , kantor cabang pembantu (KCP) dan kantor kas (KK) paling besar. Hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Mandiri menjadi bank yang memiliki kredibilitas yang bagus dan dapat lebih optimal dalam melayani masyarakat secara langsung karena mudah untuk ditemui. Maka dengan hal tersebut

peneliti ingin melakukan penelitian di Bank Syariah Mandiri, lebih khususnya di cabang Tulungagung. Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung dulu berstatus kantor cabang pembantu (KCP) dan sekarang menjadi kantor cabang (KC). Hal tersebut dapat dilihat bahwa di Bank Syariah Mandiri di Tulungagung juga memiliki pertumbuhan yang bagus dan pantas untuk diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, melihat pentingnya pemberian kompensasi sebagai upaya Bank Syariah Mandiri untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Untuk memudahkan penulis dalam menganalisis hasil penelitian, penulis ingin meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi hanya membahas faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan serta pada penelitian ini dilandasi dari penelitian terdahulu dan juga pada teori yang sudah dibaca oleh penulis.

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung.



2. Sampel penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dianalisis dalam kegiatan ini adalah:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka peneliti membuat tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung.

3. Untuk menguji pengaruh yang simultan antara kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah khazanah ilmiah yang dapat menguatkan teori yang telah ada dari teori tentang kompensasi finansial dan non finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung untuk meningkatkan seberapa pentingnya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- b. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan diprุษakan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti yang akan datang penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan tambahan ilmu yang bermanfaat bagi para peneliti yang juga sedang meneliti atau mengembangkan penelitiannya.

## **F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian**

### **1. Ruang lingkup**

Ruang lingkup agar dalam pembahasan ini lebih terarah dan disesuaikan dengan sumber penulis, maka dalam melaksanakan suatu penelitian diperlukan suatu batasan ruang lingkup untuk mempermudah pembahasan dengan jelas. Ruang lingkup mengemukakan mengenai variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian.

a. Variabel

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel yang meliputi variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ).

Variabel bebas ( $X_1$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan variabel ( $X_2$ ) yaitu kompensasi non-finansial, sedangkan variabel terikatnya ( $Y$ ) adalah kinerja karyawan.

b. Populasi atau subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

c. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan adalah di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

## **2. Pembatasan Penelitian**

Peneliti dalam memperjelas ruang lingkup penelitian supaya menghasilkan pembahasan yang terarah serta untuk menghindari pembicaraan yang simpang siur, maka dalam penulisan ini perlu adanya pembatasan masalah agar dapat diketahui hasil yang diteliti. Adapun pembatasannya, yaitu :

a. Pembatasan daerah penelitian

Pembatasan daerah penelitian untuk mengarahkan agar penelitian terhadap masalah yang telah ditetapkan tidak kabur, maka daerah penelitian perlu dibatasi. Daerah yang menjadi tempat penelitian penulis adalah di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

b. Pembatasan responden penelitian

Penelitian ini memiliki batasan responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

c. Pembatasan masalah penelitian

Batasan permasalahan yang diteliti oleh penelitian ini adalah masalah yang menyangkut pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

## **G. Penegasan Istilah**

### **1. Secara Konseptual**

a. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh dalam penelitian ini diartikan sebagai daya yang timbul dari dua variabel berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Sastrohaduwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif dan Operasional* Cetakan: Ketiga, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2005) hlm. 218

c. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial berupa dalam bentuk seperti kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.<sup>6</sup>

d. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja.<sup>7</sup>

e. Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

## 2. Secara Operasional

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel X1 yaitu kompensasi finansial berupa dalam bentuk seperti kompensasi langsung dan tidak langsung, variabel X2 yaitu kompensasi non finansial berupa pekerjaan, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap variabel Y yaitu peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Tulungagung.

---

<sup>6</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2015), hlm. 27

<sup>7</sup> Danny Hendra Irawan, "Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja (studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor cabang Blitar)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13, No 1, (Malang, 2014), hlm. 4 pada tgl 29-09-2018

## **H. Sistematika Penulisan Skripsi**

Adapun sistematika penyusunan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini memaparkan secara singkat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi operasional, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini memaparkan secara singkat tentang kerangka teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir penelitian, hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang beberapa hal yang terdiri atas pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian serta analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini adalah inti dari pembahasan yang berisi tentang hasil penelitian (deskripsi data, pengujian hipotesis), pembahasan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini adalah bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran-saran.