

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam lembaga keuangan seorang karyawan merupakan asset atau kekayaan utama dalam sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang harus dikelola dengan baik. Pentingnya peran SDM dalam melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.¹

Hal ini didukung pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.²

Dengan rangka meningkatkan kinerja karyawan selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan.

¹Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hal. 2

²S.P. Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung,1995), hal. 134

Kompensasi yang disesuaikan (*customized compensation*) adalah salah satu jawaban untuk mempertahankan talenta terbaik disebuah organisasi. Jika organisasi mendapatkan orang yang tepat, maka manajemen harus berjuang menjaga mereka. Jika tidak, manajemen akan berhadapan dengan orang lain yang bekerja dengan cepat untuk menarik minat mereka.

Pemerintah membuat peraturan untuk kesejahteraan tenaga kerja mengenai penjelasan soal upah, upah umumnya diartikan sebagai gaji, dan upah itu bisa terdiri dari gaji pokok yang disebut gaji besar (*basic salary*) dan tunjangan-tunjangan lainnya (*allowances*). Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan, bahwa besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu badan usaha atau organisasi, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³ Sebagai manusia, karyawan memiliki hakekat sebagai makhluk individu yang saling membutuhkan dan saling memiliki ketergantungan satu dengan yang lain. Serta sebagai makhluk sosial yang memerlukan kehidupan bersama dalam kebersamaan.

Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁴ Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat

³Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*. (Bandung : Sinar Ilmu, 1998), Hal. 10

⁴Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), Hal. 216.

dalam bekerja. Ada dua faktor timbulnya motivasi, yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan.

Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja dan ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana bekerja dan ada juga yang menginginkan imbalan.⁵ Motivasi merupakan salah satu unsur paling penting dalam kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang menyebabkan suatu tindakan untuk mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.⁶

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁷ Dengan adanya disiplin kerja maka ada batasan perilaku karyawan yang konsisten dengan aturan perusahaan serta dapat mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan.

Disiplin kerja saling berhubungan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi

⁵Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis...*, Hal. 170

⁶Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hal. 171

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 129

peraturan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan.⁸ Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat mewujudkan cita-citanya untuk bisa memakmurkan karyawan dan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legar, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan kode etik dan moral.⁹ Pada BMT Pahlawan Tulungagung khususnya, kinerja dari karyawan akan membantu dan menentukan perkembangan dari lembaga non bank tersebut.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan menyebutkan bahwa segala kegiatan dalam bentuk himpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan menyalurkan dana dalam bentuk

⁸ Lijan Poltak Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta; Bumi Aksara :2016) hal. 420

⁹ Lijen Poltak Sinambela, *kinerja pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), hal. 8

kredit harus berbentuk bank (pasal 26). Maka munculah beberapa LPSM (Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat) yang memayungi BMT.

Baitul Maal wa Tanwil (BMT) yang memiliki basis kegiatan ekonomi rakyat dengan falsafah yang sama yaitu dari anggota untuk anggota maka berdasarkan Undang-Undang RI nomor 25 tahun 1992 tersebut berhak menggunakan badan hukum koperasi, dimana letak perbedaannya dengan koperasi konvensional (non syariah) hanya terletak pada teknis operasionalnya.

Perkembangan dari *Baitul Maal wa Tanwil* yang sangat dipengaruhi dengan sumber daya manusia. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau perbankan.

Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya disektor keuangan, yakni simpan pinjam. Oleh karena itu hendaknya benar-benar dioperasionalkan sesuai dengan yang dikehendaki oleh syariah dan tentunya tanpa mengesampingkan faktor profesionalitas baik dari segi pembinaan sumber daya manusia, karyawannya maupun aspek-aspek lain yang mampu mendongkrak omset BMT tersebut sehingga BMT mampu bersaing dengan lembaga-lembaga keuangan konvensional lainnya.

Perkembangan dari BMT sangat dipengaruhi dengan sumber daya manusia, sebagai kunci pokok menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor karyawan dengan mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Pada tahun 2014 perkembangan BMT Pahlawan Tulungagung terjadi sangatlah pesat dibanding tahun sebelumnya. Dilihat dari asset BMT Pahlawan mulai dari tahun 2012 sampai tahun 2014 mengalami kenaikan terus-menerus. Dengan kenaikan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan semakin meningkatnya asset maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Tabel 1.1

Perkembangan asset BMT Pahlawan Tulungagung pada tahun 2012-2014

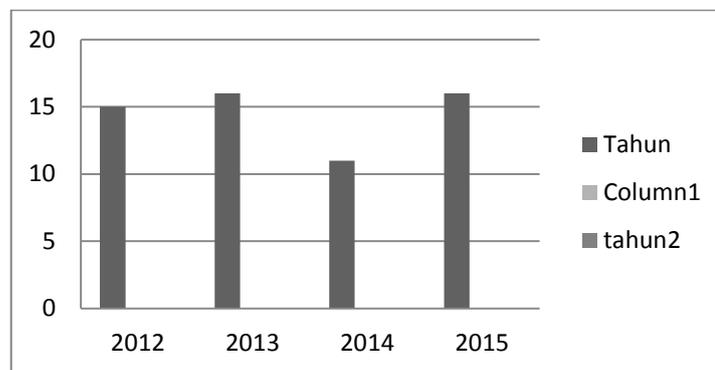
Nama Lembaga	Tahun	Asset
BMT Pahlawan	2012	28.621.745.080
	2013	28.933.681.902
	2014	31.674.381.467

Sumber : Laporan RAT BMT Pahlawan Tulungagung tahun 2014

Pada tahun 2015 perkembangan jumlah nasabah di BMT Pahlawan Tulungagung juga mengalami kenaikan yang cukup pesat dibandingkan tahun sebelumnya. Maka dengan keberadaan BMT telah dicanangkan oleh presiden RI sebagai Gerakan Nasional untuk mendukung usaha kecil

diseluruh Indonesia. Sebagai pedoman awal operasional BMT dibawah Pembinaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).

Grafik 1.1 Jumlah karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung



Sumber : Laporan BMT Pahlawan Tulungagung 2015

Dengan beberapa teori yang telah ditemukan oleh beberapa tokoh, peneliti akan menguji apakah teori tersebut berlaku dilingkup BMT Pahlawan Tulungagung. Serta didukung dengan jumlah karyawan yang sekian, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Maal Bitamwil Pahlawan Tulungagung”**.

Alasan peneliti mengambil studi kasus di BMT Pahlawan adalah melalui observasi peneliti melihat adanya beberapa masalah yang ada di BMT Pahlawan. Sebagian masalah kecil tersebut adalah kurangnya kompensasi, motivasi dan kedisiplinan dari karyawan. Dengan adanya masalah tersebut peneliti akan menguji, sebagai lembaga non bank yang berprinsip syariah sebagai landasanya apakah dalam operasinya dengan masalah tersebut berpengaruh dengan hasil kinerja karyawannya terutama dari hasil kerja yang diperoleh.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja ini mengambil tempat di BMT Pahlawan Tulungagung, penentuan tema dan lokasi penelitian didasarkan pada:

1. Masih banyak karyawan BMT Pahlawan yang mengeluh masalah kompensasi.
2. Kurangnya motivasi untuk para karyawan BMT Pahlawan karena banyak karyawan yang tidak ada nasabah terasa malas.
3. Masih ada produk BMT yang tidak diminati oleh nasabah.
4. Masih banyak karyawan BMT Pahlawan yang tidak disiplin saat jam kerja masih berlangsung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka akan dikerucutkan pembahasan melalui rumusan masalah. Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?

4. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan BMT Pahlawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji signifikansi kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan BMT Pahlawan.

E. Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya adalah:

a. Secara Teoretis

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi literatur untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca. Serta bisa memperluas penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah wawasan, pengetahuan tentang perkembangan pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu bisa dijadikan acuan penetapan strategi kinerja karyawan dan alat untuk penetapan kebijakan selanjutnya di BMT Pahlawan Tulungagung.

b. Secara Praktis

1. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Sebagai masukan untuk menentukan kebijakan dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Sebagai sumber bahan kajian yang dapat di manfaatkan bagi penelitian dengan studi kasus sejenis khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai upaya memperbanyak kajian ilmiah bagi yang menekuni bidang studi yang sejenis.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah

Ruang lingkup dari penelitian ini, peneliti akan menguji hubungan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Tulungagung. Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian ini maka akan membatasi ruang lingkup obyek penelitian pada

Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari arti yang tidak diharapkan, maka perlu diuraikan terlebih dahulu tentang istilah dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Definisi Operasional

Adapun Definisi operasional dalam penelitian ini untuk menguji Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja karyawan.

2. Definisi Konseptual

- a. Kompensasi merupakan proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.¹⁰
- b. Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.¹¹
- c. Disiplin merupakan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya)¹²
- d. Kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat)¹³

¹⁰ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers), hal.3

¹¹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar*.....*Ibid*, hal.216

¹² Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta; Balai Pustaka : 2005), hal.268

¹³ *Ibid*, hal.554

Sehingga arti kata disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.¹⁴

- e. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/ mental maupun non fisik/ non mental.¹⁵

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam memahami isi skripsi ini, peneliti menyusun penelitian ini dalam lima bab, dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian dan definisi operasional.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang kerangka teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel

¹⁴ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan.....*,hal.20. Bandingkan dengan Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal.129. Disiplin kerja adalah suatu peraturan dalam pedoman kerja agar pegawai tidak melanggar peraturan dalam bekerja.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).

dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan interpretasi data.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang hasil yang dicapai dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Serta menjelaskan hasil hipotesis yang didapatkan setelah penelitian dilakukan. Selain itu, dalam bab ini juga menjelaskan keterbatasan apa saja yang ditemukan dalam penelitian ini. Bab ini juga menafsirkan dari temuan-temuan yang didapat dari penelitian dengan menggunakan logika serta teori yang sudah ada. Kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan pembahasan dari berbagai teori berdasarkan beberapa buku, serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih mendalam.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang kesimpulan singkat dari hasil penelitian dan pembahasan dari berbagai teori. Bab ini peneliti juga memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih mendalam.