

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tanggal 1 Nopember 1991 berhasil dibentuk Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang mulai beroperasi pada bulan September 1992. Keberadaan BMI saat itu belum mendapatkan perhatian yang lebih dari masyarakat luas dan pemerintah, namun ternyata BMI mampu memberi kejutan kepada semua pihak, karena di saat bank-bank di Indonesia terliquidasi, BMI menunjukkan keadaan keuangan yang stabil. Dari kenyataan yang terjadi tersebut merupakan awal kesuksesan Lembaga Keuangan Syariah dan lembaga keuangan bersistem syariah mulai dikembangkan. BMI mempunyai satu tujuan mulia untuk membantu masyarakat ekonomi menengah kebawah, maka kali pertamanya dicoba untuk mendirikan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS).

Pendirian BPRS ternyata belum sesuai dengan tujuan semula, karena dengan kata pengkreditan sebenarnya tidak pas dengan konsep Lembaga Keuangan Syariah karena pendirian BPRS belum dapat menjawab permasalahan yang ada, maka langkah yang ditempuh adalah membentuk Koperasi Syariah yang tidak lain adalah *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT).¹ Tujuan berdirinya BMT adalah meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat daerah kerja pada umumnya, dengan sistem dan konsep syariat Islam. Selain itu mengembangkan kegiatan amal jariah (zakat, infak dan shadaqah) untuk disalurkan pada kaum dhuafa dan fakir miskin, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional.

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi/SDM yang baik. BMT sebagai lembaga

¹ Fitri Nurhatati, *Koperasi Syariah*, (Surakarta: PT Era Adicitra Intermedia, 2012), hlm. 25

keuangan mikro syariah sudah saatnya berbenah diri untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan dana bagi pengembangan kegiatan usaha. BMT berkontribusi bagi suksesnya proses pembangunan, sehingga pelan tapi pasti dapat mengikis atau mengurangi jumlah penduduk miskin di Indonesia. Meningkatnya permintaan akan modal membuat pertumbuhan lembaga pembiayaan termasuk BMT menjadi semakin banyak. Oleh karena itu BMT dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis melalui perbaikan kinerja karyawan.

Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut BMT untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Sehingga, BMT tersebut dapat bersaing. Kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi efektivitas kerja individu. Sehingga keberhasilan maupun kegagalan organisasi tergantung pada kinerja individu dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku pekerja yang dapat dipantau, diukur, dan dinilai dalam tingkat individu.²Kinerja atau *performancemengenaigambaran* tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti misalnya kompensasi³, kompetensi⁴ dan budaya kerja.⁵

Dibawah ini terdapat tabel penilaian kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan
BTM Surya Madinah Tulungagung

² Agustina Setyorini, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterbatasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT*, Jurnal, Jurusan Ekonomi, Universitas Sudirman, 2015.

³ Soekidjo Notoajmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 153

⁴Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya ManusiaI*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378

⁵ Eko B. Suprayitno, *Budaya Kerja Perbankan*, (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia,2006), hlm. 93

Catatan Hasil Kinerja Karyawan	Total Penilaian Kinerja Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung			
	2011	2012	2013	2014
Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi	75%	78%	79%	80%
Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah	25%	22%	21%	20%

Sumber: Data Lembaga BTM Surya Madinah Tulungagung (2014)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi finansial, kompetensi karyawan dan budaya kerja maka akan berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja dengan prestasi unggul. Prestasi kerja haruslah dimiliki karyawan, karena semakin tinggi prestasi kerja yang didapatkan oleh karyawan, maka lembaga akan memberikan imbalan yang sesuai, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) *Baitul Tamwil Muhammadiyah* (BTM) Surya madinah Tulungagung merupakan BTM yang dinaungi dan didukung oleh Yayasan *Baitul Maal Muhammadiyah*. BTM Surya Madinah didirikan atas dasar organisasi Muhammadiyah yang berfungsi untuk pembiayaan dan penyaluran dana kepada masyarakat umum tidak hanya untuk kalangan kelompok Muhammadiyah tapi juga untuk semua basis organisasi, dan untuk semua umat Islam pada umumnya. BTM Surya Madinah adalah suatu Lembaga Keuangan Syariah yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan memiliki integritas. BTM Surya Madinah mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani dalam melandasi kegiatan operasionalnya. Kemajuan sebuah lembaga keuangan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu dibentuk pada sebuah lembaga agar lembaga dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan keadilan atau kebijakan lembaga dengan mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan, prestasi kerja, pendidikan serta pengalaman kerja. Modernisasi manajemen BTM Surya Madinah semakin berkembang terutama untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan lembaga. Karenanya dari sub-sub kerja peningkatan sumber daya manusia BTM Surya Madinah Tulungagung diarahkan pada program kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komimennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.⁶

Program kompensasi yang diberikan oleh BTM Surya Madinah Tulungagung kepada karyawan meliputi pemberian gaji yang diberikan setiap bulan; pemberian bonus atau insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan memberikan tunjangan kepada karyawan ketika hari raya lebaran berupa bingkisan parcel dan tunjangan kesehatan. Pada kenyataannya kompensasi sangat penting bagi

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 217

karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan dari *reward* atas kinerja yang dicapai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sehingga akan meningkatkan kinerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kompetensi. Hal ini didukung oleh pendapat Wibowo (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, selain itu kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kompetensi karyawan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran lembaga dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam lembaga yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.⁷

Berikut, tabel mengenai tamatan pendidikan karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

Tabel 1.2
KARYAWAN BTM SURYA MADINAH
DATA MULAI 2015

NO	Nama Karyawan	Tamatan Pendidikan	NO	Nama Karyawan	Tamatan Pendidikan
----	---------------	--------------------	----	---------------	--------------------

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), hlm. 323-324

1	Nur syamsu	Sarjana	20	Ahmad Rizani	D3
2	Zulia	Sarjana	21	Nina Noviani	Sarjana
3	Bambang Setiawan	Sarjana	22	Budi Wibowo	SMA
4	Imam rubai	Sarjana	23	Agus Irfan	Sarjana
5	Erdianingsih	SMA	24	Rista Wijayanti	Sarjana
6	Arip wahyudi	Sarjana	25	Dewi Asnada	SMA
7	Mugianto	SMA	26	Syamsul Arifin	SMA
8	Marpiah	SMA	27	Adi Sulistiono	SMA
9	Onang G.	SMA	28	Novia K.	Sarjana
10	Dwi Purnanto	SMA	29	Hindra W.	SMA
11	Henik Rahayu	SMA	30	Mahbub	SMA
12	Arif Hermawan	SMA	31	Benny S.	SMA
13	Suwanto	SMA	32	Vetrhy Lianawaty	Sarjana
14	Hudawi Abror	Sarjana	33	Ria Puji Astutik	SMA
15	Hairina	Sarjana	34	M. Andrian	Sarjana
16	Eva Nasrul Khozi	SMA	35	Andri Agus W.	Sarjana
17	Nurbainah	SMA	36	Dwi Afiah	SMA
18	Subhan Subhi	SMA	37	Dendy Agung W.	Sarjana
19	Enik Nurngaini	SMA	38	Enik Martapia	SMA

Sumber: RAT BTM Surya Madinah tahun 2015

Dari tabel diatas, diketahui bahwa karyawan tamatan pendidikan SMA jauh lebih dominan dibandingkan karyawan tamatan pendidikan Sarjana. Dunia Lembaga Keuangan Syariah khususnya BMT semestinya menjadi ladang yang dikhususkan kepada para lulusan sarjana yang membidangi ekonomi atau semacamnya. Namun di era sekarang kompetensi berupa kemampuan (*skill*) dalam bekerja jauh lebih dibutuhkan daripada sekedar surat legal formal ijazah dengan bidang yang spesifik. Keberadaan ijazah realitasnya hanya sebagai alat pengesahan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan satu tingkatan *study* tertentu secara akademis. Pertimbangan mengenai kompetensi calon pegawai dalam bekerja dianggap menjadi hal yang dapat diatur belakangan. Calon pegawai dapat ditraining dalam jangka waktu tertentu, dengan sedikit

tekanan dan tuntutan umumnya yang bersangkutan akan mahir melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan lembaga.⁸

Dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di BTM Surya Madinah Tulungagung juga diperlukan suatu budaya kerja dalam interaksi untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok untuk menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan lembaga. Budaya kerja yang sering dijumpai di BTM Surya Madinah Tulungagung, yaitu para karyawan menerapkan senyum, salam dan sapa, selain itu juga ketika jam istirahat para karyawan melaksanakan sholat berjamaah.

Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu lembaga, dimana budaya kerja erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Budaya kerja merupakan norma ataupun nilai yang dianut bersama yang menjadi dasar bertindak seorang individu dalam lembaga. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar meningkatkan kinerja untuk menghadapi tantangan di masa depan. Sehingga BTM Surya Madinah Tulungagung mengharapkan kinerja karyawan akan meningkat supaya tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan lembaga sehingga mampu bersaing secara global.

Berdasarkan uraian diatas, alasan penulis menentukan obyek penelitian di BTM Surya Madinah Tulungagung karena BTM Surya Madinah Tulungagung saat ini berpengaruh besar dalam melayani masyarakat pada sektor ekonomi menengah kebawah dengan membuka 9 kantor cabang yang tersebar di wilayah Tulungagung. Selain itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung melalui

⁸ Sugiyatno, *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Kediri*, Jurnal, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2014.

pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada lembaga, kemudian menempatkan karyawan pada divisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan juga adanya budaya kerja sebagai sumber stabilitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya dan membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya.

Studi mengenai kinerja karyawan merupakan hal yang menarik untuk diteliti yaitu memprediksi seberapa besar faktor kompensasi, kompetensi dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan masukan kepada BTM Surya Madinah Tulungagung sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (Skripsi) yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPETENSI KARYAWAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BTM SURYA MADINAH TULUNGAGUNG”**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dianalisis identifikasi masalahnya meliputi:

- a. Karyawan merasa bersemangat ketika menerima kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan
- b. Pengetahuan dan skill sebagai modal utama karyawan BTM
- c. Senyum, salam dan sapa sebagai salah satu budaya kerja di BTM
- d. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi kepada lembaga

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh, maka dalam penelitian ini penulis lebih menitikberatkan tentang kompensasi, kompetensi dan budaya kerja pada karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung?
4. Apakah kompensasi finansial, kompetensi karyawan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh signifikansi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung
2. Untuk menganalisa pengaruh signifikansi kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung
3. Untuk menganalisa pengaruh signifikansi budaya kerja terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung
4. Untuk menganalisa pengaruh signifikansi kompensasi finansial, kompetensi karyawan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BTM Surya Maadinah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoretis

a. Bagi dunia akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung mengenai pengaruh kompensasi finansial, kompetensi karyawan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi BTM Surya Madinah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan bagaimana budaya kerja yang memberikan kenyamanan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti yang akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penelitian untuk memperluas variabel-variabel penelitian dan dapat menjadi tambahan referensi penelitian yang akan datang.

F. Penegasan Istilah

Secara konseptual dalam penelitian ini memiliki tiga variabel bebas, yakni kompensasi finansial, kompetensi karyawan dan budaya kerja. Serta satu variabel terikat yakni, kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

1. Secara Konseptual

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Meliputi gaji, tunjangan dan insentif.⁹

b. Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.¹⁰

c. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹¹

d. Kinerja Karyawan

⁹ H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2011). Hlm 315

¹⁰ Robert L. Mathis-John H. Jackson, *Human Resource Management*,(Jakarta: Salemba Empat, 2006). Hlm. 219

¹¹Trigumo, *Budaya Kerja*, (Jakarta: Gunung Agung, 1995) hlm.3

Kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya pada lingkungan strategik.¹²

2. Definisi Operasional

Penelitian ini secara operasional dimaksudkan untuk menguji variabel X1 yaitu pengaruh kompensasi finansial, variabel X2 yaitu pengaruh kompetensi karyawan dan variabel X3 pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan judul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman, halaman pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas kompensasi finansial, kompetensi karyawan, budaya kerja, kinerja karyawan dan BTM Surya Madinah, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

¹²Akdon, *Strategic Managemen For Educational Management (Managemen Strategic Untuk Managemn Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hal 116.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian, terdiri dari deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari pembahasan dari setiap rumusan masalah.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan