

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. (Bangun, 2012, hlm. 4) Dalam hal ini banyak fenomena organisasi di perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan tersebut. Dari semua itu pasti ada suatu hal yang membuat para karyawan loyal terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kinerjanya.

Karyawan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan memiliki potensi yang

besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada karyawan dan sesuai waktu pemberian yang ditentukan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan potensi kerja, sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat, sebagaimana didalam hadist dikatakan.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”(HR. Ibnu Majah)

Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Adanyan pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.(Mangkunegara, 2004, hlm. 98)

Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atas kesuksesan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi yang adil dan wajar dapat mendorong karyawan agar meningkatkan prestasi kerjanya, jika prestasi kerja karyawan dalam perusahaan

meningkat maka dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika tidak termotivasi dalam bekerja maka prestasi karyawan akan menurun dan berakibat tidak baik untuk perusahaan.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi bermacam-macam ciri pribadi dari diri masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas kerja mereka sebagai pedoman dari tindakan-tindakan mereka.

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berbasis syariah, dan juga pernah mengantongi penghargaan *Gold Champion of Indonesia WOW Service Excellence Award 2015 - Category Islamic Bank, Region Kalimantan - MarkPlus.Inc*, dalam praktiknya manajemen PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin menerapkan pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan hal tersebut guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab karyawannya.

Salah satu pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan yakni kompensasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan atas jasa-jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan pantas sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.(Sunyoto, 2012, hlm. 27–28)

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya

manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi yang mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai timbal balik atas kerja keras karyawan kepada perusahaan. Berikutnya kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. (Afrida dkk., 2014, hlm. 2)

Dalam penelitian ini variabel yang dipakai untuk penelitian yaitu kompensasi finansial antara lain gaji, tunjangan dan bonus. (Bangun, 2012, hlm. 292) Tidak lupa juga kompensasi nonfinansial sebagai faktor yang memiliki pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Namun belakangan ini dapat dirasakan bahwa kompensasi nonfinansial sangat penting diperhatikan untuk

memperbaiki komitmen karyawan atas organisasi yaitu kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja dan jadwal kerja fleksibel.(Bangun, 2012, hlm. 303) Oleh sebab itu semua aspek itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dalam penilaian kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa aspek yaitu kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kerja sama, kejujuran, prakasa dan kepemimpinan. (Sastrahadiwiryono, 2005, hlm. 181–182)

Dengan dukungan pemerintah dan tenaga kerja profesional yang berkomitmen untuk mengembangkan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin agar menjadi perusahaan perbankan syariah terkemuka terkhusus di daerah Banjarmasin yakni sebagai salah satu perbankan yang murni menerapkan prinsip-prinsip syariah. Maka PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin perlu meningkatkan pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh, seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan, yang hasilnya akan dituangkan dalam sebuah skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok masalah yang dirumuskan yaitu:

1. Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
3. Bentuk kompensasi manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan oleh penulis serta rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam masalah ini, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bentuk kompensasi mana yang dominan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Bahan kajian studi ilmiah dalam disiplin ilmu perbankan, khususnya dalam perbankan syariah, sehingga diharapkan memberikan wawasan keilmuan dari aspek perbankan syariah.
- b. Bahan informasi bagi mereka yang akan mengadakan penelitian yang lebih mendalam berkenaan dengan permasalahan ini dari sudut pandang yang berbeda.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi penulis sebagai bahan untuk mengembangkan, menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan dibidang lembaga keuangan terutama pada perbankan syariah dan meningkatkan pola pikir ilmiah.
- b. Bagi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang kajian dan pengetahuan.
- c. Bagi UIN Antasari Banjarmasin sebagai kontribusi pengetahuan dalam memperkaya khazanah keilmuan dan karya ilmiah perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin maupun perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

E. Definisi Operasional

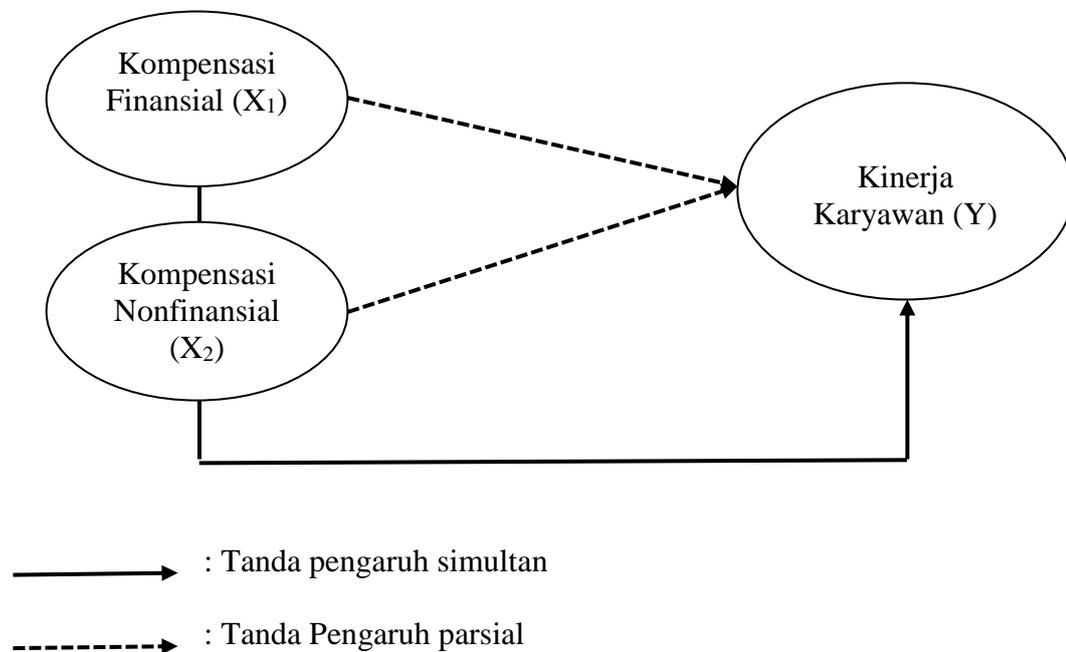
Untuk menghindari terjadinya kesalahan dan kekeliruan dalam memahami maksud dari penelitian ini, maka penulis akan memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian dalam definisi operasional sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial adalah imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji, bonus dan tunjangan. (Hasibuan, 2008, hlm. 117)
2. Kompensasi nonfinansial adalah adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang, hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, kompensasi nonfinansial ialah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik tempat orang bekerja.(Martoyo, 2007, hlm. 89)
3. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar perusahaan juga baik.(Mangkunegara, 2004, hlm. 67)

F. Kerangka Berfikir

Dalam kerangka pemikiran ini, penulis menggambarkan regresi sistematik antara variabel bebas X dengan variable terikat Y.

Gambar 1 Diagram Hubungan antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2014, hlm. 64) Hipotesis merupakan jawaban sementara yang digunakan penulis dalam penelitian yang masih harus diuji terlebih dahulu kebenarannya. Setelah diuji, maka penulis akan menarik kesimpulan, apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Adapun perumusan H_0 dan H_a adalah sebagai berikut:

1. H_0 = Diduga kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

H_a = Diduga kompensasi finansial memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin.

2. H_0 = Diduga kompensasi nonfinansial tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin.

H_a = Diduga kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin.

3. H_0 = Kompensasi finansial dan nonfinansial tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin.

H_a = Kompensasi finansial dan nonfinansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin.

4. H_0 = Diduga kompensasi finansial dominan lebih berpengaruh dari pada kompensasi nonfinansial

H_a = Diduga kompensasi nonfinansial dominan lebih berpengaruh dari pada kompensasi finansial

H. Kajian Pustaka

Ada beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti terdahulu terkait dengan permasalahan yang penulis teliti, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Safinatun Najah (1201160297) jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Spiritual Quotient* Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan menjelaskan apakah variabel motivasi kerja dan spiritual quotient mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin . Jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan spiritual quotient terhadap kinerja karyawan. Perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada variabel X, kemudian kesamaan penelitian penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada variabel Y, kemudian lokasi penelitian dan sifat penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rialita (1101160243) Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi (Pendidikan dan pelatihan pegawai, hubungan kerja, tempat kerja, pemimpin, dan kedisiplinan kerja) terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin baik secara

simultan dan persial. Jenis penelitian ini yaitu penelitian verifikasi survey yang bersifat kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel budaya organisasi baik secara simultan maupun secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah. Perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada variabel X dan lokasi penelitian, kemudian kesamaan penelitian penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada variabel Y, dan sifat penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham H.M.S (1301160370) Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan secara persial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*) dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dan teknik yang digunakan *accidental sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama dimensi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada variabel X dan lokasi penelitian, kemudian

kesamaan penelitian penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada variabel Y, dan sifat penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mala Karimah (1501161276) Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan dan persial terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yang bersifat kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kator Cabang Banjarmasin. Perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada variabel X, kemudian kesamaan penelitian penelitian penulis dengan penelitian ini terdapat pada variabel Y, kemudian lokasi penelitian dan sifat penelitian.

Tabel 1 Perbandingan Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Variabel Penelitian	Lokasi Penelitian	Sifat Penelitian
1	Safinatun Najah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Spiritual Quotient</i> Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”	- Motivasi kerja - <i>Spiritual quotient</i> - Kinerja karyawan	PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin	Kuantitatif
2	Rialita yang berjudul “Pengaruh Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin”	- Pendidikan & pelatihan - Hubungan kerja - Tempat kerja - Pemimpin - Kedisiplinan	PT. Bank Kalsel Syariah Banjarmasin	Kuantitatif
3	Ilham H.M.S yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Keinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”	- Motivasi - Disiplin kerja - Kinerja pegawai	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan	Kuantitatif
4	Mala Karimah yang berjudul “Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”	- <i>Reward</i> - <i>Punishment</i> - Kinerja Karyawan	PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin	Kuantitatif

I. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah:

Bab I Pendahuluan merupakan bab yang berisikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kerangka pemikiran, hipotesis, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, bagian ini berisi kerangka konseptual yang dimanfaatkan peneliti sebagai pemandu penelitian di lapangan. Pada bab ini akan dijabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab III Metode Penelitian yang menghubungkan antara teoritis dengan penelitian lapangan, maka dibutuhkan metode penelitian yang berisi jenis, pendekatan dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, skala pengukuran dan teknik pengolahan data, kemudian setelah itu data dianalisis dengan teknik analisis data tertentu, dan untuk mengetahui alur penelitian dari awal sampai akhir, maka dibuatlah sistematika tahapan penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, yaitu laporan hasil penelitian yang berisi tentang profil perusahaan serta penyajian data dan analisis data tentang pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

Bab V Penutup yang memuat simpulan dan saran-saran. Simpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dinyatakan dalam bab pendahuluan. Bagian ini berisi pemecahan terhadap apa yang dipermasalahkan

dalam skripsi. Saran-saran memuat beberapa implikasi penelitian yang dapat diajukan kepada lembaga yang relevan dan terkait langsung dengan pemecahan masalah dalam skripsi