

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Meskipun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Karyawan merupakan Sumber daya manusia yang berpotensi sangat besar terhadap perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan sangat sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, karyawan menempati posisi sangat strategis dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan dengan kinerja kerjanya. (Antika, 2018, hlm. 4).

Dalam pandangan ajaran islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib serta teratur. Segala sesuatu harus di ikuti dengan baik, tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)”. (HR. Thabrani).

Berdasarkan hadis diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah, jelas dan tuntas) akan bisa membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Didalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik serta adil sesuai dengan kemampuannya.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melakukan pekerjaannya, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal tersebut perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan dalam perusahaan, supaya diketahui seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan dan apakah kinerja karyawan dibawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan. (Prastyo, 2019, hlm. 6).

Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi menjadi impian bagi setiap perusahaan karena dengan tingginya kinerja karyawan akan memberikan pengaruh secara signifikan pada peningkatan pendapatan perusahaan. Sejalan dengan tingkat harapan perusahaan ini, makanya tidak sedikit pula sumber daya manusia yang mendambakan perkerjaan, mengingat berkerja adalah kewajiban bagi setiap orang untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi maka perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya. Kompensasi adalah penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan sumber daya manusia yang diberikan kepada suatu organisasi baik dalam bentuk

finansial maupun non finansial. Kompensasi yang semakin baik akan mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti aturan perusahaan. (Arif, 2019, hlm. 263)

Kompensasi adalah salah satu cara tepat yang bisa digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut Garry Dessler (2012) kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Menurut Mondy (2008, hlm.6), kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Bentuk balas jasa dari pihak perusahaan tidak hanya diberikan melalui kompensasi finansial saja, akan tetapi dapat juga melalui kompensasi non finansial yang meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerjanya. Dengan adanya kesesuaian kompensasi yang dianggap layak serta mencukupi kebutuhan hidup, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. (Bancin, 2016, hlm. 28)

Selain kompensasi, pengembangan sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia memegang peran penting dalam suatu perusahaan, terutama bagi industri perbankan Syariah. Menurut Notoatmodjo (2003, hlm. 5) Pengembangan

sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang terdapat pada suatu organisasi atau perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan melalui beberapa cara seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan yang dimaksimalkan diharapkan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan telah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan jalannya pekerjaannya. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi pada dasarnya merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Golung, 2013, hlm. 811)

Dalam hal ini Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura memberikan kompensasi non finansial berupa tugas yang menarik dari atasan, tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja. Lingkungan kerja di perusahaan ini juga baik dalam membuat kebijakan, memiliki supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman serta kerabat kerja yang menyenangkan. Selain itu Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura juga memberikan pendidikan

dan pelatihan kepada karyawan bank syariah indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Bank syariah menjadi salah satu lembaga yang mengalami dampak dari kemunculan wabah Covid-19. Salah satu bank syariah yang mampu bertahan di tengah wabah Covid-19 ini adalah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura yang hingga saat ini terus menerus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya diharapkan bisa memberikan nasabah kualitas jasa dan kualitas performa yang maksimal. Karena kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penilaian yang akan mempengaruhi tingkat pelayanan, baik bagi nasabah maupun bagi pihak internal bank tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura?

2. Apakah kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak, yaitu:

1. Secara Teoritis

Sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya perbankan syariah tentang Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, untuk menambah ilmu pengetahuan serta wawasan, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dan praktik di lapangan.
- b. Bagi Bank Syariah Indonesia, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pihak perusahaan khususnya pimpinan mengenai kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi UIN Antasari Banjarmasin, sebagai salah satu bahan atau referensi bagi mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan terhadap maksud dari penelitian ini, maka penulis memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Marwansyah, 2014, hlm 269). Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial, yaitu kompensasi yang berhubungan dengan

pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. Pekerjaan dapat terdiri dari tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab dalam pekerjaan, kesempatan mendapat pengakuan, dan tujuan yang akan dicapai. Sedangkan lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman serta kerabat kerja yang menyenangkan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga untuk mencapai suatu hasil yang optimal. (Faustino, 2002, hlm 6). Pengembangan sumber daya Manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan, Kegiatan non-diklat, Promosi, dan Motivasi karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012, hlm. 95). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah di capai oleh karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. Karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang di rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Elma Novia Sari (2020). Judul: "*Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tespen (PERSERO) Kantor Cabang Banjarmasin*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel dan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan objek penelitiannya di PT. Tespen (PERSERO) Kantor Cabang Banjarmasin, sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel pengembangan sumber daya manusia dan objek penelitiannya di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.
2. Ziyaulkhaq Adi Prastyo (2019). Judul: "*Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Rumpun Sari Medini, Dsn. Ngesrep Balong, Kec. Limbangan, Kab. Kendal)*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X1) dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel X1 yaitu kompensasi, variabel X2 yaitu Pengembangan Sumber Daya manusia dan variabel Y yaitu Kinerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada objek penelitian. Penelitian ini objek penelitiannya di PT. Rumpun Sari Medini, Dsn. Ngesrep Balong, Kec. Limbangan, Kab. Kendal, sedangkan penelitian penulis menggunakan objek penelitiannya di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

3. Deseptus Gulo (2018). Judul: "*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel dan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel gaya

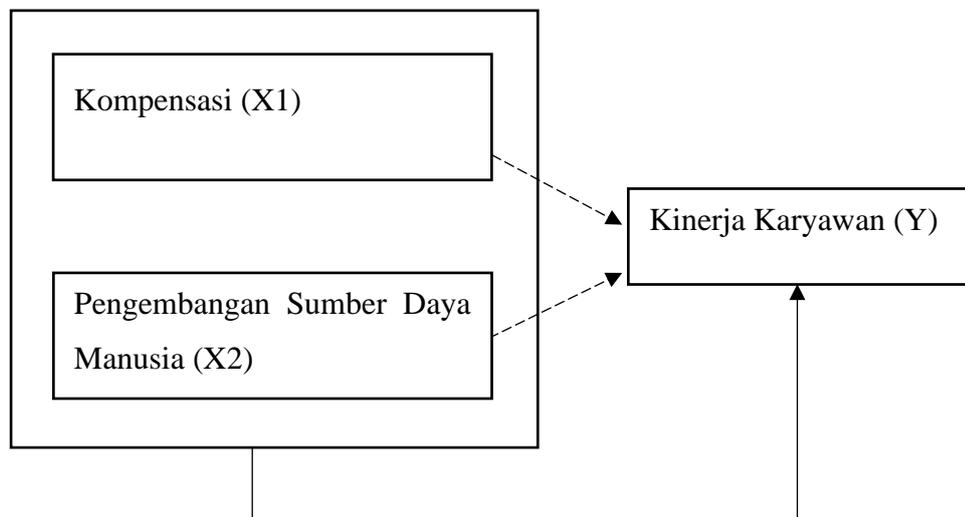
kepemimpinan dan objek penelitiannya di Kantor Camat Ulu Moro'o Kabupaten Nias Barat, sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel kompensasi dan objek penelitiannya di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

4. Ria Erawati Avena (2018). Judul: "*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel dan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel rekrutmen dan seleksi serta objek penelitiannya di Bank BTN Syariah Yogyakarta, sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel kompensasi dan objek penelitiannya di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura

G. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura. Kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Ilustrasi Kerangka Berpikir



Keterangan :

-----> : Pengaruh secara parsial

————> : Pengaruh secara simultan

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel terikat atau independen dan 1 variabel bebas atau dependen. Variabel terikat terdiri dari Kompensasi (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), sedangkan variabel bebas terdiri dari Kinerja Karyawan (Y).

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Adapun hipotesis yang diduga dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis I

H₀ : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

Hipotesis II

H₀ : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

I. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis, sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, berisi tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori yang mendukung serta relevan dari buku, literatur, dan juga sumber informasi dari referensi lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Bab III Metode Penelitian, berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan instrumen penelitian, teknik analisis data, dan tahapan penelitian.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis Data, berisi tentang laporan hasil penelitian, profil perusahaan serta penyajian data dan analisis data tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Martapura.

Bab V Penutup, berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang nantinya akan berguna bagi ilmu pengetahuan.