

## BABI

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting. Dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lain. Manusia, selain merupakan unsur pelaksana dari pada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, kepuasan kerja (Hasibuan, 1996 : 90).

Usaha yang dilakukan oleh manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk perusahaan, pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan sebagai manusia. Dengan kata lain untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakikat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan yang sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 2001 : 45). Hal tersebut dapat tercapai dengan adanya sistem kompensasi yang ada pada perusahaan.

Sistem kompensasi merupakan bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi adalah hal yang terpenting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi juga sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantangan dari kompensasi internasional. Dengan kata lain, kompensasi mengandung arti tidak dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga dalam bentuk non finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan (Mangkuprawira, 2002 : 196)

Sistem kompensasi yang terjadi pada koperasi Baitul Mal Wat Tanwil – Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri cabang Malang merupakan sistem kompensasi dalam bentuk finansial yang langsung berupa gaji dan bonus, juga pada finansial yang tidak langsung berupa pendidikan, pelatihan dan pengembangan, serta bentuk non finansial berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan, penghargaan, kebijakan, dan lain sebagainya. Dalam hal ini bagi karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil – Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri cabang Malang kompensasi

finansial langsung yang berupa gaji bukan satu-satunya yang mereka inginkan. Akan tetapi karyawan lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk finansial tidak langsung dan non finansial. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan yang ada pada koperasi merupakan alumni atau santri Sidogiri tersebut. Sehingga mereka lebih loyal terhadap koperasi karena tertuntut akan tanggung jawab masing-masing. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Maa'idah:35

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٣٥﴾

*Artinya: " Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan. "(QS. Al-Maa'idah:35)*

Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan bidang yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia. Karena keduanya berkaitan langsung dengan karyawan dan kemajuan perusahaan. Dalam bukunya Martoyo (2000:245) kompensasi dapat diasumsikan sebagai motor penggerak individu setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkannya. Karena kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sebagai upaya untuk mengeksplorasi diri yang disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dapat memacu kinerja karyawan lebih meningkat sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Pantja Jati,2002:18)

Sedangkan dampak dari kompensasi tersebut adalah untuk meningkatnya perhatian karyawan secara penuh terhadap pekerjaannya. Artinya semakin baik

dan adil penerapan sistem kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh karyawan dengan pencapaian kerja yang maksimal sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Bila para karyawan gagal berperan secara wajar, seorang manajer harus menilai penyebab masalah tersebut. Dengan menganalisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, seorang manajer dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja para karyawan agar dapat memenuhi standar. Prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Karena itu dibutuhkan strategi yang berbeda untuk memperbaiki kinerja yang buruk.

Kinerja itu sendiri merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolok ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil (Achmad Sani, 2010:133)

Dari uraian diatas, penulis memandang bahwa sebuah sistem kompensasi finansial langsung tidak penting bagi karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil – Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri cabang Malang. Mereka memiliki motivasi besar karena mereka merasa terlahir dari sebuah almamater yaitu pondok Sidogiri. Keterikatan emosional masing-masing karyawan yang menjadi landasan pertama

dalam motivasi kinerja mereka. Disamping itu terdapat faktor yang menunjang hal tersebut ialah sistem kompensasi non finansial. Maka dari uraian diatas peneliti tertarik untuk memilih judul ***"pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di koperasi Baitul Mal Wat Tanwil (UGT) Sidogiri Cabang Malang"***

## 1.2.Rumusan Masalah

- a. Apakah variabel kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat Tanwil - Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Cabang Malang?
- b. Apakah variabel kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat Tanwil - Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Cabang Malang?
- c. Variabel mana dari sitem kompensasi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil - Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Cabang Malang?

## 1.3.Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin di capai ialah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil-Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Cabang Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil-Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Cabang Malang

- c. Untuk menganalisis variabel mana dari sistem kompensasi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan koperasi Baitul Mal Wat Tanwil-Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Cabang Malang.

#### 1.4. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wacana, pengetahuan ilmu pada bidang penelitian tentang kompensasi. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman ke dalam bidang yang sesungguhnya. Sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama di perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Untuk mengoreksi dan mengevaluasi hal-hal yang dipandang perlu diperbaiki. Untuk menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (MALIKI) Malang.

Sekaligus di harapkan hasil penelitian ini bisa menjadi pengembangan atau penyempurnaan atau bahkan penelusuran dari hasil penelitian di kemudian hari. Sebagai bahan referensi atau pijakan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.