

**PERAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2017**

**PERAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



- 1. Dr. Hj. Ramlah M, MM.**
- 2. Muzayyanah Jabani, ST., M.M**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2017**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan BANK BRI Syariah Kota Palopo** ” yang di tulis oleh **Muhammad Yunus** dengan NIM **13.16.15.0062** Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang *dimunaqasyahkan* pada hari Selasa **10 Mei 2017 M** bertepatan dengan **13 Sya’ban 1438 H**, telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (SE)**.

Palopo, 10 Mei 2017 M  
13 Sya’ban 1438 H

### TIM PENGUJI

- |                                |                   |         |
|--------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M, MM.       | Ketua Sidang      | (.....) |
| 2. Dr. Takdir, S.H., M.H.      | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Mahadin Saleh, M.Si.    | Penguji I         | (.....) |
| 4. Dr. Rahmaawati, M. Ag.      | Penguji II        | (.....) |
| 5. Dr. Hj. Ramlah M, MM.       | Pembimbing I      | (.....) |
| 6. Muzayyanah Jabani, ST., MM. | Pembimbing II     | (.....) |

**IAIN PALOPO**

**Mengetahui**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah

**Dr. Hj. Ramlah M, MM.**

NIP 19610208 199403 2 001

**Zainuddin S. SE., M.Ak.**

NIP 19771018 2006041 001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Yunus  
NIM : 13.16.15.0062  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan / karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian skripsi ini adalah karya saya sendiri, kutipan yang ada ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya, bilamana di kemudian hari terbukti saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 27 Maret 2017

Yang membuat pernyataan

Muhammad Yunus  
NIM. 13.16.15.0062

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul : *Peran Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Kota Palopo*

Yang ditulis oleh

Nama : Muhammad Yunus

NIM : 13.16.15.0062

Prodi : Perbankan Syariah

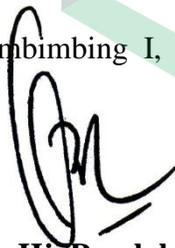
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diujikan pada ujian Munaqasyah.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Palopo, 04 Mei 2017

Pembimbing I,



**Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M.**

NIP. 19610208 199403 2 001

Pembimbing II,



**Muzayyanah Jabani, ST., MM**

NIP. 19750104 20050 2 003

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Palopo, 4 Mei 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

*Assalamu' Alaikum Wr.Wb.*

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : **MUHAMMAD YUNUS**

NIM : 13.16.15.0062

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : ***Peran Kompensasi Dalam Peingkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo***

Menyatakan bahwa skripsi tersebut layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing I



**Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M.**

NIP. 19610208 199403 2 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Palopo, 4 Mei 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

*Assalamu' Alaikum Wr.Wb.*

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : **Muhammad Yunus**

NIM : 13.16.15.0062

Prodi : Perbankan Syariah

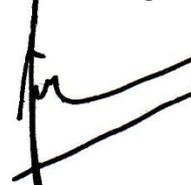
Judul Skripsi : ***Peran Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo***

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing II



**Muzayyannah Jabani, ST., MM**

NIP. 19750104 20050 2 003

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
PRAKATA.....	vii
ABSTRAK.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Defenisi Operasional Variabel.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	11
B. Kompensasi .....	13
1. Pengertian Kompensasi.....	13
2. Jenis-jenis Kompensasi .....	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	15
4. Tujuan Kompensasi.....	19
5. Asas Kompensasi .....	22
6. Sistem Kompensasi .....	23
7. Metode Kompensasi.....	25
8. Kompensasi Dalam Prespektif Islam .....	25
C. Kinerja Karyawan .....	27
1. Definisi Kinerja.....	27
2. Aspek-aspek penilaian Kinerja .....	30
3. Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam.....	30
D. Kerangka Fikir .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34

C. Subjek Penelitian.....	34
D. Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Latar Belakang Objek Penelitian .....	41
1. Sejarah Umum BRI Syariah.....	41
2. Visi dan Misi Bank BRI Syariah Palopo.....	42
3. Struktur Organisasi Bank BRI Syariah Palopo .....	43
B. Hasil Penelitian .....	48
1. Kompensasi Langsung .....	48
2. Kompensasi Tidak Langsung.....	49
3. Kompensasi Berdampak Pada Pendapatan Bank BRI Syariah Kota Palopo.....	51
4. Kinerja Karyawan .....	52
C. Pembahasan.....	52
1. Peran Kompensasi Langsung Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo.....	52
2. Peran Kompensasi Tidak Langsung Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo .....	58
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran.....	60
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>62</b>

## PRAKATA

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penyusun panjatkan dan persembahkan kehadiran Allah swt. Berkat rahmat, hidayah dan pertolongan-Nya atas selesainya penyusunan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memenuhi penyelesaian studi pada Jurusan FEBI program studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Ucapan terima kasih terkhusus kepada kedua orang tuaku, Ayahanda Muhammad Jafar serta Ibunda Hafiah, yang senantiasa mendoakanku agar menjadi orang yang berguna, dan kakak tercinta yang membantuku selama berkuliah baik itu materi maupun doa, beserta juga kepada peminan kampus IAIN Palopo beserta jajarannya yaitu :

1. Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo dan Bapak Dr. Rustan S,M.Hum, selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Ahmad Syarief, SE.MM., selaku Wakil Rektor II. Dan Bapak Dr. Hasbi, M.Ag., selaku Wakil Rektor III IAIN Palopo.
2. Dr. Hj. Ramlah Makulasse, MM., selaku Dekan Fakultas FEBI, Wakil Dekan I, Dr. Takdir, SH., MH., Wakil Dekan II, Dr. Rahmawati, M.Ag., dan Wakil Dekan III, Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.,
3. Zainuddin S. SE., M.Ak., selaku ketua Prodi Perbankan Syariah dan beserta para dosen, asisten dosen Prodi Perbankan Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Perbankan Syariah.

4. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, MM., selaku Pembimbing I dan Muzayyanah Jabani, ST., M.M., selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan semangat khususnya pada saat penyusunan skripsi ini.

5. Pimpinan BRI Syariah Kota Palopo beserta staf-stafnya yang banyak membantu dan mendukung sehingga penyusun dapat merampungkan penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Prodi Perbankan Syariah yang bersama-sama telah banyak melewati suka duka selama kuliah di IAIN Palopo. Semua pihak yang berkenan memberikan bantuan baik materil maupun moril hingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktunya.

7. Adinda Nurhidayah, Aswin Pratama yang meminjamkan laptopnya sehingga skripsi ini bisa selesai dengan tepat waktu.

8. Adinda Jusriana Watidewi yang selalu memberikan dukugannya.

Akhirnya penyusun berdoa kepada Allah swt. Semoga segala bantuan yang telah diberikan bernilai ibadah di sisi-Nya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara, *Amin*.

Palopo, 5 Mei 2017

Penulis,

Muhammad Yunus

## ABSTRAK

**Nama Penyusun : Muhammad Yunus**

**NIM : 13.16.15.0062**

**Judul Skripsi : Peran Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo**

**Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan**

---

Penelitian ini membahas permasalahan tentang kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Kota Palopo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kompensasi langsung dan tidak langsung dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Kota Palopo.

Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan tehnik pengumpulan data melalui observasi, *interview* (wawancara), dan dokumentasi yang kemudian menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh melalui hasil wawancara, Dokumentasi, dan lembar observasi kemudian data tersebut di paparkan, di bahas dan disimpulkan berdasarkan pokok permasalahan yang dibahas. Dalam pengumpulan data melibatkan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini salah satunya wawancara dengan *Account Officer* Bank BRI Syariah Kota Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa peran kompensasi yang terbagi atas (1) kompensasi langsung: Gaji, Upah (2) Kompensasi Tidak Langsung: Tunjangan, Fasilitas, berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Kota Palopo

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah dititipkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, dan kesempatan berprestasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawannya yang berdampak pada semangat kerja dan disiplin kerja karyawan.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang di sumbangkan kepada perusahaan. Kewajaran kompensasi finansial dapat dinilai dan di ukur dengan kebutuhan hidup minimum artinya kompensasi finansial yang di berikan dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan melalui pekerjaan darimana mereka memperoleh penghasilan. Dengan demikian ganjaran yang pantas dalam hal ini yang di maksud adalah para karyawan menginginkan kompensasi finansial yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan harapan mereka.<sup>1</sup> Kompensasi pada satu tingkat yang menjamin daya saing

organisasi dan memberikan penghargaan yg memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja mereka. Agar dapat menarik, memperhatikan dan memberi penghargaan pada karyawan, para pemberi kerja memberikan beberapa jenis kompensasi yang dapat mengikat karyawan, kompensasi yang memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan serta kompensasi adanya tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan.

Pemberian kompensasi finansial yang layak merupakan hal yang penting bagi karyawan, disamping itu untuk memenuhi kebutuhan hidup pemberian kompensasi finansial merupakan suatu penghargaan perubahan terhadap potensi kerja mereka, yang dapat berpengaruh pada perilaku-perilaku karyawan dalam bekerja. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak hanya menguntungkan karyawan saja, tetapi juga perusahaan yang akan mendapatkan karyawan yang loyal terhadap perusahaan, yang juga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia dengan baik, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, tidak suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja

---

<sup>1</sup>[http://nurafiatinita.blogspot.co.id, manajemen-sumber-daya-manusia-kompensasi.html](http://nurafiatinita.blogspot.co.id,manajemen-sumber-daya-manusia-kompensasi.html), 2013,05

atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktifitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi *output* perusahaan benar-benar dapat di nikmati konsumen. Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/mengusai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus dapat meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat di lihat dari motivasi misalnya berupa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia, yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah di tentukan oleh perusahaan.<sup>2</sup>

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

---

<sup>2</sup><http://dewiramli.blogspot.co.id, kompensasi-dan-evaluasi-kinerja.html>, 2011/11

kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Sebenarnya dengan pemberian kompensasi organisasi Perbankan menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus.

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Data awal juga menunjukkan, besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya

kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga fisik atau fikiran. Fenomena yang terjadi pada organisasi Perbankan Syariah Palembang bahwa dalam pemberian kompensasi tahunan terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi organisasi Perbankan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal yang akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau nasabah terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang memperoleh kompensasi yang tidak sesuai atau rendah akan membuat mereka tidak betah atau tidak dapat bertahan berkerja, sehingga tak jarang karyawan dapat keluar dari organisasi Perbankan dan mencari organisasi Perbankan/ tempat berkerja lain yang memiliki sistem kompensasi yang lebih baik. Dengan kehilangan karyawan maka organisasi Perbankan harus melakukan rekrutmen karyawan baru, hal ini akan merugikan organisasi Perbankan dalam pengeluaran biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan

berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.<sup>3</sup> Kepuasan kompensasi merupakan elemen terciptanya kepuasan kerja, selain itu kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja, karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan kalangan menyesuaikan perilakunya.<sup>4</sup>

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

---

<sup>3</sup>Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis, edisi tiga*(Jakarta: 2005) h. 166

<sup>4</sup> Hery Simamora, *Manajemen Sumber Daya* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), h. 443

Telah disebutkan dalam Q.S- At Taubah [9] : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>5</sup>*

Kinerja karyawan dari suatu perusahaan, selalu menekankan pelaksanaan tugas karyawan, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam perusahaan serta rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan perusahaan itu. Telah banyak penelitian yang dilakukan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Masalah kompensasi dan motivasi selain menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya

---

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, (Bogor: Halim, 2007),h 203

Bertitik tolak pada uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut : ***Peran Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo.***

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kompensasi langsung dalam peningkatan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Kota Palopo ?
2. Bagaimana peran kompensasi tidak Langsung dalam peningkatan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Kota Palopo ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran kompensasi langsung dalam peningkatan kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo
2. Untuk mengetahui peran kompensasi tidak langsung dalam peningkatan kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat Sebagai Berikut :

1. Manfaat Akademik
  - a. Penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan pemahaman sebagai kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pemberian kompensasi Pada Bank BRI Syariah Kota palopo.

- b. Dapat di jadikan sebagai bahan perbandingan bagi calon peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian mengenai pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Perbankan Syariah.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat dan Bank BRI syariah Kota Palopo Dalam Hal pengembangan Bank berbasis Syariah di Kota palopo.

### **E. Defenisi Operasional Variabel**

Untuk memberi suatu pemahaman, agar memudahkan penelitian, maka perlu adanya beberapa batasan penelitian dan fokus penelitian ini yang dioperasionalkan melalui indikator sebagai berikut:

#### 1. Bank

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

#### 2. Bank Syariah

Bank Syariah adalah bank bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah menurut jenisnya terdiri ata bank umum syariah (BUS) dan pembiayaan rakyat Syariah (BPRS).

### 3. Kompensasi

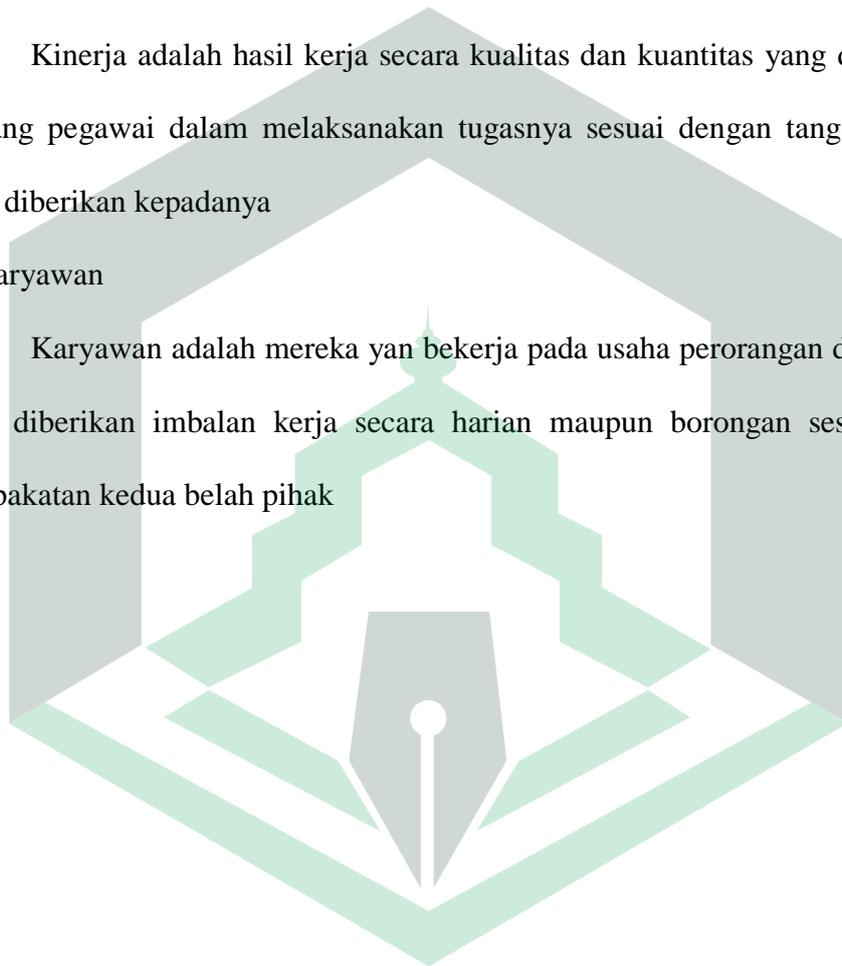
kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan

### 4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### 5. Karyawan

Karyawan adalah mereka yan bekerja pada usaha perorangan dan lembaga yang diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Catur Okta Viani, 2014 yang berjudul "*Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di BMT Bima Insani Pringapus)*". Dalam skripsinya tersebut membahas Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (variabel x) dan besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (variabel y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi (sig) Variabel kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan koefisien korelasi adalah 0,830, dan hasil nilai t hitung sebesar 267,795 lebih besar dari t tabel terbesar 1,740, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.<sup>1</sup>

2. Nuraini Firmandani, 2014 yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*". Dalam skripsinya tersebut membahas Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan (variabel x) dan Pengaruh motivasi kerja sebagai variabel moderasi (variabel y). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berdasarkan kebutuhan

---

<sup>1</sup>Catur Oktaviani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", Skripsi Diploma Thesis, UIN Walisongo, 2014

dharuriyyatpada perspektif *maqasid syariah*di Bank Syariah Mandiri KC Surabaya Darmo, sebelum sepenuhnya layak dikatakan untuk dilakukan. Hal ini disebabkan sebelum adanya bantuan pembiayaan ibadah haji/ umrah bagi karyawan kontrak dan beberapa tunjangan lain bagi karyawan kontrak,serta perhatian terhadap kesehatan dan pendidikan bagi keluarga mereka yang seharusnya ada.<sup>2</sup>

3. Asriyanti Amrullah, 2012 yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansil Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Wilayah makassar*". Dalam skripsinya tersebut membahas Kompensasi financial dan nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (variabel x) dan Pengaruh positif kompensasi financial dan nonfinansial secara simultan terhadap karyawan (variabel y). Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO). Tbk. Wilayah makassar. Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji perbedaan rata-rata adalah tidak terdapat perbedaan kinerja antara keryawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO).<sup>3</sup>

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Lembaga keuangan dan meneliti peran kompensasi terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>2</sup>Nuraini Firmandani, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*"2014

<sup>3</sup> Asriyanti Amrullah, "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan*"2012

Perbedaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini adalah memiliki data penelitian yang berbeda yaitu penelitian terdahulu menggunakan data kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan data kualitatif

## ***B. Kompensasi***

### **1. Pengertian Kompensasi**

Secara etimologi kompensasi adalah ganti rugi; imbalan berupa uang atau bukan uang yang (*natural*), yang diberikan kepada karyawan di perusahaan atau organisasi.<sup>4</sup> Dengan demikian dapat dipahami pengertian kompensasi secara etimologi adalah imbalan berupa uang atau jasa yang diberikan pada seseorang di suatu perusahaan atau organisasi.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada karyawan yg di berikan secara adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>5</sup>

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa yang di maksud kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa dari

---

<sup>4</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, ( Penerbit dan Percetakan BALAI PUSTAKA, Jakarta : 1992), hal.516

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Kencana Prenada Media Group, Jakarta:2010),hal.187

kontribusi yang telah di berikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

## 2. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi 2 bentuk, yaitu; (1) bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, (2) bentuk kompensasi yang tak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan. Penjelasan seperti dideskripsikan sebagai berikut :

### 1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan berupa upah dan gaji. Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikaitkan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

### 2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan melalui upah atau gaji. Kompensasi tidak langsung berupa keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*). Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (Finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan

kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.<sup>6</sup>

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor intern organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai organisasi.

#### 1. Faktor Intern Organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

##### a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

##### b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja

---

<sup>6</sup> Rivai Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Murai Kencana, PT. Raja Grafindo, Jakarta:2004), hal.358

dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

## 2. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

### a. Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

### b. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

### c. Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman

dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

#### d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2 – 3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

### 3. Faktor Ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

#### a. Penawaran dan Permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya

kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d. Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin.

Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

#### 4. Tujuan Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun organisasi Perbankan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan, tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi organisasi Perbankan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan yang berdasarkan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi Perbankan harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan antara lain :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan suatu organisasi Perbankan.

## 2. Menjamin Keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam suatu organisasi Perbankan, masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

## 3. Mempertahankan Karyawan

Sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi Perbankan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

## 4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang bermutu.

## 5. Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen. Sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

## 6. Memenuhi Peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntunan dari pemerintah, suatu organisasi Perbankan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut Hasibuan, tujuan Pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengaduan efektif

Jika program kompensasi diberikan cukup besar, pengaduan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih rendah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang di berikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layakserta eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *tum-over* relative kecil.

#### f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### h. Pengaruh pemerintahan

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>7</sup>

### 5. Asas-Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak, serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil, dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan menambah motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adapun asas kompensasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2012):

#### 1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi adil bukan berarti

---

<sup>7</sup> *Ibid*, h.120

setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberi hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan adil akan tercipta suasana kerja yang sama baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

## 2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manager personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh berkurang, dan lain-lain.

## 6. Sistem Kompensasi

### 1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, biasanya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit di ukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan pada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah

administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

## 2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lama waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja secara sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar, jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan, karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya.

Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

### 3. Sistem Borongan/Kontrak.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

### 7. Metode Kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak (Hasibuan), yang dapat dideskripsikan sebagai berikut :

#### 1. Metode tunggal

yaitu suatu metode dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

#### 2. Metode jamak

yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan nformal, bahkan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.<sup>8</sup>

### 8. Kompensasi Dalam Prespektif Islam

Upah adalah harga yang di bayarkan kepada pekerja atas jasa dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan penyelesaian yang sangat

---

<sup>8</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Penerbit PT Bmi Aksara, Perusahaan Cetakan Sinar Grafika Offset, Jakarta: 2001), hal.122.

baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah (*ujra/ajrun*) dapat diklasifikasi menjadi dua yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma* dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

1). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*). Syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.

2). Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) adalah upah yang sepadan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan dengan pekerja (propesi)nya saja. Apabila akad ujrahnya menyebutkan jasa pekerjaannya untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk atau negara. Melainkan orang ahli dalam menangani upah kerja.<sup>9</sup>

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersifat jujur dan adil dalam urusan mereka sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka. Sebagaimana firman Allah swt dalam Q.S Al- Jaatsiyah/45:22 berbunyi:

---

<sup>9</sup> Ibnu Rasyd, "*Bidayatul Mujtadid*", diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Achmad Zaidum dengan judul, "*Bidayatul mujtahid analisis Fiqhi Para Mujtahid*", (Jakarta: Pustaka Amani, 2007), h.308

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ ﴿١١﴾

Terjemahnya:

*Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*<sup>10</sup>

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsi mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsinya dalam kerja sama, dan untuk itu harus dibayar tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.<sup>11</sup>

### C. Kinerja Karyawan

#### 1. Definisi Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dengan tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (semarang: toha Putra, 2005), h.339

<sup>11</sup>Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (sul-sel: STAIN Palopo 2015

pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasikerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Anwar Parabu Mangkunegara, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja ini perludiukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.<sup>12</sup>

Kinerja adalah hasil hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja yang diberikan oleh Rivai, sebagai berikut: Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

---

<sup>12</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit Pt. Remaja Rosdakarya, Perusahaan Cetakan Pertama, Bandung; 2004), hal. 67

melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>13</sup>

Menurut L. Mathis dan H.Jeckson, faktor-faktor yang terhadap kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari peruses belajar serta keinginan untuk berprestasi.<sup>14</sup>

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Menurut Anwar Parabu Mangkunegara, defenisi kinerja karyawan yaitu meningkatkan pencapaian hasil rangka mewujudkan tujuan perusahaan dan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan

---

<sup>13</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (PT Raja Grafindo, Jakarta:2004),h 309

<sup>14</sup> L.Mathis Dan H.Jackson, *Membangun Kompetensi Belajar*, (Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta;2001), hal.82

demikian bahwa kinerja maupun prestasi merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.<sup>15</sup>

## 2. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Dari hasil studi Lazer dan Wikstrom pada tahun 1977 (Rivai) aspek-aspek penilaian kinerja dikelompokkan menjadi:

- 1). Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan metode, teknik, pengetahuan, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2). Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dan unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3). Kemampuan Hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi, dan lain-lain.<sup>16</sup>

## 3. Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam

Dalam prespektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang

---

<sup>15</sup>Anwar Prabu Mangkunegara,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit Pt.Remaja Rosdakarya,Bandung;2006), hal.67

<sup>16</sup> Rivai, *Islam Human Capital Dari Teori Ke Praktek ManjemenSumber Daya Islam*, (Grafindo Perkasa, Jakarta;2009), hal.563

akan kita terima.<sup>17</sup> Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah swt. Dalam Q.S An-Nahl/16:97 berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Terjemahnya :

*“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”<sup>18</sup>*

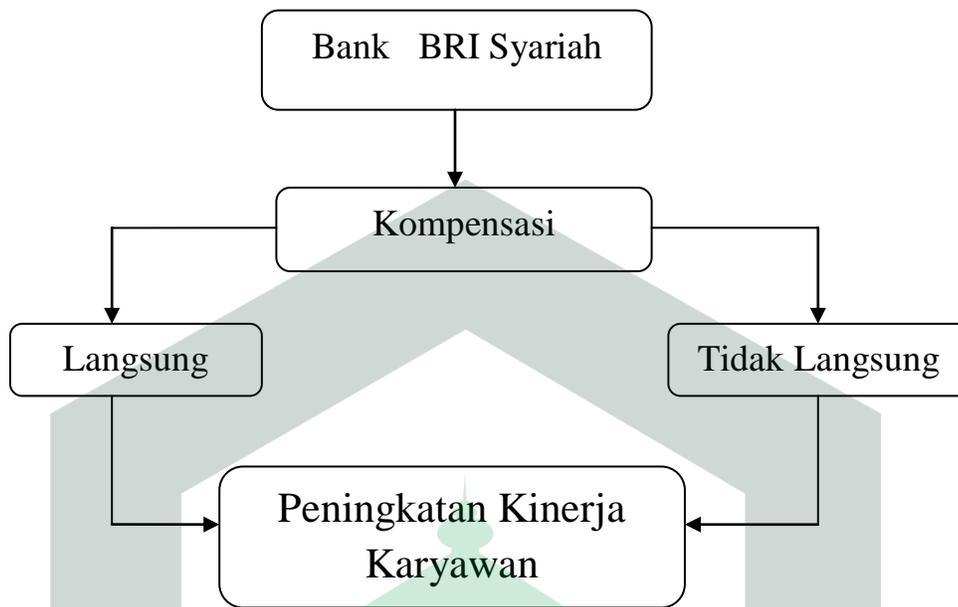
#### **D. Kerangka Fikir**

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah gambaran konsep peneliti dalam memahami variabel penelitian yang dianalisa dan dikaji sesuai dengan pengaruh variabel yang memengaruhi) yaitu :

<sup>17</sup>Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (sul-sel: STAIN Palopo 2015), h. 29

<sup>18</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010),h.287

### Kerangka Fikir



Dalam gambaran kerangka fikir dijelaskan bahwa kompensasi berasal dari perusahaan yaitu Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo yang dapat berperan pada meningkatnya kinerja karyawan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian***

##### **1. Jenis Penelitian**

Untuk mengembangkan penelitian ini, digunakan desain penelitian kualitatif, yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian ini berusaha menguraikan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>1</sup> Data ini berusaha menguraikan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data uji persyaratan dan interpretasi hasil penelitian.

Berdasarkan hal di atas, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih terarah, maka desain penelitian ini disusun melalui tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan data berupa observasi, penyebaran angket dan wawancara, tahap pengelolaan data yang menyangkut pengklasifikasian data dan penyusunan hasil penelitian.

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan untuk mengumpulkan data yaitu:

- a. Pendekatan emperis, penulis mengemukakan pembahasan berdasarkan pengalaman yang ada.

---

<sup>1</sup> Robert B. Dugan Steven J Taylor, *Kualitatif Dasar-Dasar Penelitian*, (Cet. I; Surabaya: Usaha Nasional, 1993), h. 30.

- b. Pendekatan yuridis, yaitu dengan menganalisa dengan melihat kepada ketentuan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan permasalahan yang dipaparkan oleh penulis.<sup>2</sup>

### ***B. Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini dilakukan di BRI Syariah Kota Palopo bertempat di Jl. Andi Djemma No. 15 Kota Palopo.

### ***C. Subjek Penelitian***

Subjek penelitian atau informan dalam penelitian ini adalah *pertama*, karyawan Bank BRI Syariah, *kedua*, adalah Pimpinan cabang Bank BRI Syariah Kota Palopo.

### ***D. Sumber Data***

#### ***a. Sumber Primer***

Sumber primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan hasil observasi (pengamatan), kuesioner (angket), dan interview (wawancara) langsung di lapangan serta hasil kajian pustaka dengan membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R & D* (Cet. VII; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 26

<sup>3</sup> Moh. Nazir., "*Metode Penelitian*", (Cet. VI ; Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2005), h. 92.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah data yang diperoleh peneliti berdasarkan hasil evaluasi terhadap sumber, keadaan data dan juga peneliti harus menerima limitasi-limitasi dari data tersebut.<sup>4</sup>

***E. Teknik Pengumpulan Data***

Dalam pengumpulan data untuk proses penulisan skripsi ini, penulis menggunakan 2 (dua) metode, sebagai berikut:

a. Metode *library research*

Proses pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur buku, majalah, dan internet yang ada kaitannya dengan pembahasan masalah.

b. Metode *field research*

Metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dilapangan (objek penelitian), dengan menggunakan observasi, kuesioner, dan wawancara.

1. Observasi (pengamatan)

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistemik gejala-gejala yang diselidiki.<sup>5</sup> Namun metode observasi memiliki kekurangan dan kelebihan.<sup>6</sup> sebagai berikut:

a. Kekurangan Observasi

- 1) Banyak kejadian-kejadian yang tidak dapat dicapai dengan observasi langsung, misalnya kehidupan pribadi seseorang yang sangat rahasia.

---

<sup>4</sup> *ibid*

<sup>5</sup> Cholid Narbuko, Abu Achmadi, “*Metodologi Peneletian*”, (Cet. XII ; Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), h. 70.

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 75-76.

- 2) Bila observe tahu bahwa dia sedang diteliti, maka mereka akan menunjukkan sikap, atau sengaja menimbulkan kesan yang lebih baik atau jelek terhadap observer.
  - 3) Setiap kejadian tidak selalu dapat diramalkan sebelumnya, sehingga menyulitkan observer. Demikian pula untuk menunggu timbulnya reaksi yang dibuat seringkali tidak dapat secara spontan, bahkan kadang-kadang harus menunggu waktu yang panjang sekali, sehingga membosankan.
  - 4) Seringkali tugas observasi terganggu, karena adanya peristiwa-peristiwa yang tidak diduga-duga terlebih dahulu, misalnya keadaan cuaca buruk dan lain-lain.
  - 5) Observasi seringkali mengalami kesulitan di dalam mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan, karena kejadian-kejadian itu adakalanya sangat pendek waktu berlangsungnya kejadian itu, bahkan ada pula yang terjadi serempak di beberapa tempat.
- b. Kelebihan Observasi
- 1) Observasi merupakan alat langsung untuk meneliti bermacam-macam gejala. Banyak aspek-aspek tingkah laku manusia yang hanya dapat diamati melalui observasi langsung.
  - 2) Bagi seseorang yang selalu sibuk, lebih tidak berkeberatan untuk diamati, daripada mengisi jawaban-jawaban dalam kuesioner.
  - 3) Dapat mencatat serempak dengan terjadinya sesuai gejala.

## 2. Interview (wawancara)

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>7</sup> Dewasa ini teknik wawancara banyak dilakukan di Indonesia sebab merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam setiap survai. Tanpa wawancara penelitian akan kehilangan informasi yang dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan kepala Pimpinan Bank BRI Syariah Kota Palopo, Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo.

Ada dua jenis wawancara sebagai berikut :

### a. Menurut prosedurnya

#### 1) Wawancara bebas (wawancara tak dipimpin)

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana *interviewer* tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan *interviewer*. Dalam banyak hal wawancara bebas akan lebih mendekati pembicaraan bebas atau *free talk*, sehingga menemukan kualitas wawancara. Adapun kelemahan-kelemahannya antara lain:

- a) Kualitas datanya rendah
- b) Tak dapat digunakan untuk pengecekan secara mendalam
- c) Mekan waktu terlalu lama
- d) Hanya cocok untuk penelitian eksploratif

---

<sup>7</sup> *Ibid*, h. 83.

## 2) Wawancara terpimpin

Wawancara ini juga disebut dengan *interview guide*. *Controlled interview* atau *structured interview*, yakni wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti. Ciri pokok wawancara terpimpin ialah bahwa pewawancara terikat oleh suatu fungsi bukan sebagai pengumpul data relevan dengan maksud penelitian yang telah dipersiapkan, serta ada pedoman yang memimpin jalannya tanya jawab. Dengan adanya pedoman atau panduan pokok-pokok masalah yang akan di selidiki akan memudahkan dan melancarkan jalannya wawancara. Adapun kelemahan-kelemahan wawancara terpimpin sebagai berikut:

- a) Bila pokok-pokok masalah disusun dalam daftar pertanyaan yang lebih detail, hingga menyerupai angket.
- b) Bila suasana hubungan antara pewawancara dan yang diwawancarai terlalu formal, jadi akan kaku kurang luwes.

Adapun kelebihan-kelebihan wawancara terpimpin:

- Keseragaman pertanyaan akan memudahkan penelitian untuk membandingkan jawaban pada *interview* untuk diambil kesimpulan.
- Pemecahan problem akan lebih mudah diselesaikan.
- Memungkinkan analisa kuantitatif disamping kualitatif.
- Kesimpulannya lebih *reliable*.

## 3) Wawancara bebas terpimpin

Wawancara bebas terpimpin merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan di teliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti

situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang di wawancarai apabila ternyata ia menyimpang. Pedoman *interview* berfungsi sebagai pengendali jangan sampai proses wawancara kehilangan arah.

a. Menurut sasaran penjawabnya

1) Wawancara perorangan

Wawancara kelompok adalah apabila proses tanya jawab tatap muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai. Cara ini akan mendapatkan data yang lebih intensif.

2) Wawancara kelompok

Wawancara kelompok adalah apabila proses *interview* itu berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih menghadapi dua orang atau lebih yang di wawancarai. Wawancara kelompok sangat berguna sebagai alat pengumpulan data yang sekaligus difungsikan sebagai *check cross check*. Wawancara kelompok juga akan menjadi alat untuk memperoleh informasi yang luas dan lengkap tentang hubungan sosial dan aksi reaksi pribadi dalam hubungan sosial.<sup>8</sup>

3. Dokumentasi

Yaitu dokumen berupa data tertulis yang mengandung keterangan serta penjelasan dan sudah di simpan atau di dokumentasikan. Metode ini sangat di perlukan untuk melengkapi data-data atau informasi yang diperlukan.

---

<sup>8</sup> *Ibid*

### ***F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data***

Setelah mengumpulkan data maka dilakukan suatu analisis yang merupakan hal terpenting dalam metode ilmiah yang berguna untuk memecahkan masalah. Analisis data meliputi kegiatan meringkas data yang telah dikumpulkan menjadi suatu jumlah yang dapat dikelola.

Data yang dikumpulkan lewat referensi atau kepustakaan dianalisis dengan:

1. Teknik induktif

yakni teknik analisa data yang bertitik tolak dari teori pengetahuan yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.<sup>9</sup>

2. Teknik deduktif

yaitu satu bentuk penganalisaan data yang bersifat umum kemudian menarik kesimpulan yang bersifat khusus.<sup>10</sup>

3. Teknik komparatif

yaitu menganalisa data dengan cara mengadakan perbandingan dari data atau pendapat para ahli tentang masalah yang berhubungan dengan pembahasan dan kemudian menarik satu kesimpulan.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Sutisno Hadi, *Metodologi Penelitian Research*, (Cet. II; Yogyakarta: UGM, 1997), h.66

<sup>10</sup> *ibid*

<sup>11</sup> Winamo Surachman, *Desain Tehnik Research*, (Bandung: Tarsito, 1997), h. 137



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Latar Belakang Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Umum BRI Syariah

Berawal dari akuisisi PT.Bank BRI terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 BRI Syariah secara resmi beroperasi, kemudian BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan syariah.

Kehadiran BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank moderen sekelas BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari

warna biru dan putih sebagai benang merah dengan *brand* PT.Bank Rakyat Indonesia.

Aktivitas BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah Bank Rakyat Indonesia, untuk melebur ke dalam BRI Syariah (proses *spin off*-) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama Bank Rakyat Indonesia dan bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur utama BRI Syariah .

Saat ini BRI Syariah menjadi Bank Syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Sedangkan di Palopo sendiri BRI Syariah mendirikan Kantor Cabang Pembantu pada 6 Januari 2014.

## **2. Visi dan Misi Bank BRI Syariah Palopo**

Dari hasil penulsuran penulis, untuk Visi dan Misi BRI Syariah KCP Palopo adalah sebagai berikut:

Visi:

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi:

1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan Finansial nasabah.

2) .Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.

4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.<sup>1</sup>

### **3. Struktur Organisasi Bank BRI Syariah Palopo**

Adapun untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani BRI Syariah selalu melakukan kegiatan pelatihan pengembangan karir. Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber daya Insani pada BRI Syariah merupakan *human investment* yang tiada batas waktunya mengingat ditangan Sumber Daya Insani yang handal dan berkualitas BRI Syariah akan terus tumbuh dan berkembang.

Kantor cabang BRI Syariah Palopo merupakan wujud dari BRI dalam hal ini Uit Usaha Syariah (UUS) dalam usahanya mengembangkan pelayanan kepada nasabah.

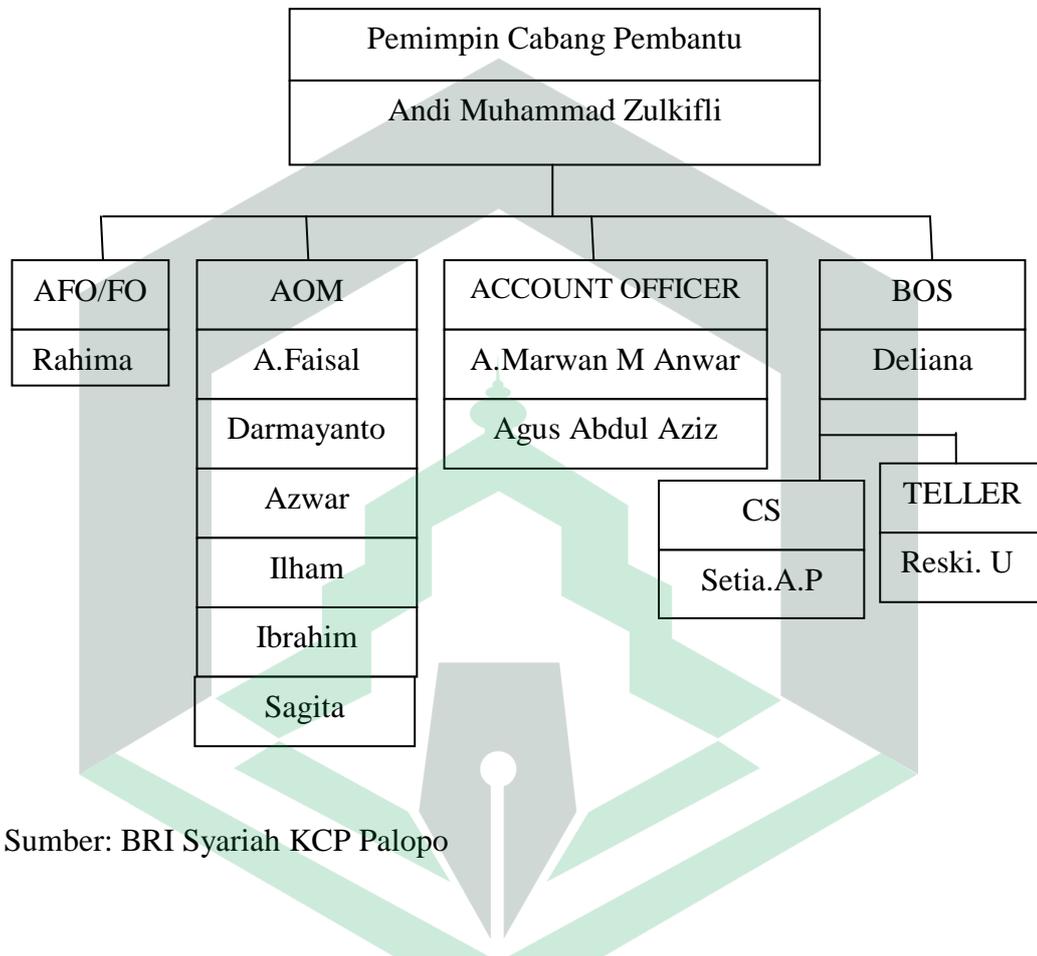
struktur organisasi menggambarkan pembagian kerja, wewenang antara orang orang atau unit-unit dalam organisasi. Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>1</sup> Bank BRI Syariah KCP Palopo.

Adapun struktur organisasi bank BRI Syariah KCP palopo, Jl.Andi Djemma No. 15 B Kel. Amassangan Kec. Wara Kota Palopo adalah :

Struktur Organisasi BRI Syariah KCP Palopo



Dari struktur organisasi Bank BRI Syariah dapat dilihat uraian yang dikerjakan dalam aktivitas perbankan atau deskripsi jabatan antara lain;

a. Pimpinan Cabang

- 1) Mengusahakan agar ketentuan umum pembiayaan BRI dan pedoman pelaksanaan pembiayaan bisnis syariah dipatuhi secara benar dan

konsisten guna memperoleh keuntungan yang optimal serta menciptakan pelayanan yang prima.

- 2) Melaksanakan misi kantor cabang pembantu secara keseluruhan.
- 3) Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
- 4) Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola layanan unggul kepada nasabah.
- 5) Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, serta kegiatannya.

b. *Funding Officer* (FO)

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah
- 2) Melakukan kegiatan promosi produk dan jasa.
- 3) Menjaga hubungan baik dan mempertahankan nasabah-nasabah yang telah menyimpan di Bank.
- 4) Menyusun rencana kerja 3 bulanan berdasarkan rencana kerja tahunan yang telah ditetapkan oleh pimpinan cabang.
- 5) Melaporkan kepada pimpinan cabang atas hasil-hasil pencapaiannya.

c. *Account Officer* (Mikro & Makro)

- 1) Mempersiapkan dan melaksanakan rencana atas *account* yang menjadi tanggung jawabnya serta memantau hasil yang dapat dicapainya dan menetapkan prioritas pembiayaan atas *account* yang dilakukannya.
- 2) Bertindak sebagai pejabat pemrakarsa (penganalisa, pengevaluasi, dan perekomendasi) pembiayaan.

- 3) Melakukan fungsi penyelamatan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah bila ditunjuk untuk menangani pembiayaan bermasalah.
- 4) Melakukan pembinaan dan penagihan pembiayaan yang menjadi tanggung jawabnya mulai dari realisasi sampai dengan pelunasan pembiayaan.
- 5) Mematuhi dan mentaati Undang-Undang perbankan yang berlaku, dan ketentuan lain yang berkaitan dengan pembiayaan.

d. *Branch Operational supervisor* (BOS)

- 1) Mengkoordinasi pelaksanaan operasional Bank di kantor cabang/cabang pembantu dengan cara memberikan layanan operasional Bank yang akurat dan tepat waktu, sehingga seluruh transaksi dari nasabah dapat ditangani dan diselesaikan secara *excellent*.
- 2) Memberikan dukungan kepada manager operasi dan pimpinan cabang, serta seluruh jajaran bisnis dan *support* di cabang, berupa:
  - a) Menyediakan layanan operasi kas, pembukaan/penutupan rekening, transfer, pencairan pembiayaan yang akurat dan tepat waktu secara konsisten.
  - b) Melaksanakan layanan operasi lainnya yang dilakukan di kantor cabang/cabang pembantu sehingga tidak terdapat *open item* dalam jangka waktu lama.
  - c) Sebagai narasumber dalam layanan operasi kantor cabang/cabang pembantu baik di internal Bank maupun dengan jaringan Bank eksternal lainnya.

d) Membangun *team work* dan komunikasi yang efektif di kantor cabang/cabang pembantu.

e. *Customer Service (CS)*

1) Memberikan informasi baik produk maupun layanannya yang dibutuhkan oleh nasabah atau calon nasabah.

2) Melayani nasabah dalam pembukaan dan penutupan rekening serta transaksi lainnya sesuai aturan dan SLA (*Service Level Agreement*) yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*.

3) Memberikan dukungan kepada *Supervisor Branch Operation, Operation Manager*, berupa:

a) Memproses layanan operasi pembukaan dan penutupan rekening, serta transaksi lainnya yang dilakukan nasabah di *customer service*, dengan akurat, sopan, ramah dan tepat waktu secara konsisten.

b) Sebagai narasumber dalam layanan operasi dan produk bank sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya;

c) Menjadi bagian dari *team operation* yang solid, dapat bekerjasama dan berkomunikasi efektif.

f. *Teller*

1) Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai dan non tunai serta transaksi lainnya sesuai dengan aturan dan SLA (*service Level Agreement*) yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*.

2) Memberikan dukungan kepada *supervisor branch operation*, pimpinan cabang, berupa:

- a) Memproses layanan operasi pembukaan dan penutupan rekening, serta transaksi lainnya yang dilakukan nasabah di *customer service*, dengan akurat, sopan, ramah dan tepat waktu secara konsisten.
- b) Sebagai narasumber dalam layanan operasi dan produk bank sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya;
- c) Menjadi bagian dari *team operation* yang solid

## **B. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian penulis dalam hal ini pemberian kompensasi Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo kepada karyawannya terbagi menjadi dua jenis kompensasi, yaitu:

### **1. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung yang digunakan atau diberlakukan oleh Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo, yaitu:

#### **1. Gaji**

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.

Menurut Deliana, *Supervisor Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo*. Sistem pemberian gaji di Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo penerimaannya melalui rekening karyawan masing-masing yang dikirim langsung oleh Kantor Pusat Bank BRI Syariah yang ada di Jakarta. Gaji setiap karyawanpun berbeda-beda Kantor Pusat

Bank BRI Syariah yang menetapkan standar gaji karyawan yang disesuaikan dengan posisi/jabatan masing-masing karyawan.<sup>2</sup>

## 2. Insentif

Insentif adalah bentuk tambahan gaji atau bonus yang diberikan oleh Bank BRI Syariah Kantor Pusat kepada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo ketika Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo mencapai target yang telah ditetapkan. Pemberian insentif diberikan kepada karyawan sekali dalam setahun.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah semua bentuk kompensasi yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung juga diatur oleh Kantor Pusat Bank BRI Syariah.

Adapun kompensasi tidak langsung yang telah diberikan Bank BRI Syariah Kantor Pusat kepada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo diantaranya:

### 1. Uang Tunjangan

Uang tunjangan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh Bank BRI Syariah Kantor Pusat kepada Karyawan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan.

- a. Uang Bensin, uang jalan yang diberikan kepada marketing.
- b. THR, uang tambahan atau tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan disaat hari raya islam.
- c. BPJS, uang tunjangan kesehatan kepada karyawan ketika sakit.

---

<sup>2</sup> Wawancara, Deliana (Supervisor Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo), 25 april 2017

Menurut hasil wawancara dengan A.Marwan, *Account Officer Bank BRI Syariah Kota Palopo*, dengan adanya kompensasi tidak langsung kinerja kerja semakin meningkat karena adanya rasa aman yang dirasakan, kompensasi yang tidak langsung yang dimaksudkan disini adalah asuransi jiwa yang telah disiapkan oleh Bank BRI Syariah. Selain itu juga uang tunjangan seperti uang jalan juga diberikan oleh Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo.<sup>3</sup>

## 2. Umroh

Umroh adalah darmawisata yang telah disediakan Bank BRI Syariah Kantor Pusat kepada seluruh karyawan Bank BRI Syariah baik itu Bank BRI Syariah Kantor Cabang (KC) maupun Kantor Cabang Pembantu (KCP).

Menurut hasil wawancara dengan Andi Muhammad Zulkifli, *Pimpinan Bank BRI Syariah Cabang Pembantu Kota Palopo*, sistem pemberian kompensasi tidak langsung yaitu semua Bank BRI Syariah baik itu KC maupun KCP harus mencapai target tahunan yang ditetapkan oleh Bank BRI Syariah Kantor Pusat. Contohnya beberapa bulan yang lalu ada belasan karyawan dari seluruh karyawan Bank BRI Syariah yang di berangkatkan umroh karena Bank BRI Syariah berhasil mencapai target pada tahun lalu.<sup>4</sup>

## 3. Fasilitas

Fasilitas adalah segala bentuk kompensasi tidak langsung yang dipakai oleh karyawan. Bentuk fasilitas yang ada di Bank BRI Syariah yaitu:

---

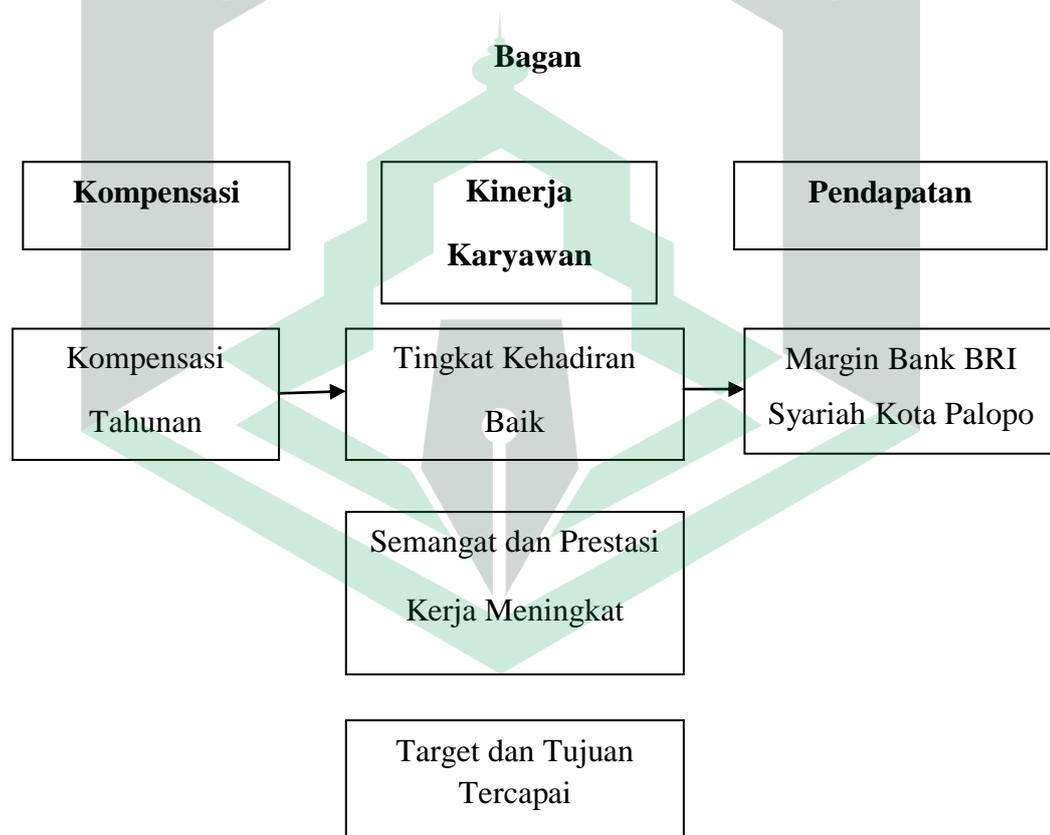
<sup>3</sup> Wawancara, A. Marwan (Account Officer Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo), 14 April 2017

<sup>4</sup> Wawancara, Andi Muh. Zulkifli (Pimpinan Bank BRI Syariah Cabang Pembantu Kota Palopo), 14 April 2017

- a. Mobil Operasional, mobil operasional diberikan langsung oleh Bank BRI Syariah Kantor Pusat kepada Pimpinan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo.
- b. Pakaian Dinas Karyawan.

### 3. Kompensasi Berdampak Pada Pendapatan Bank BRI Syariah Kota Palopo

Dari hasil penelitian penulis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dilihat dari bagan berikut :



Dari bagan di atas menggambarkan bahwa kompensasi, baik itu langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tingkat kehadiran dan semangat kerja yang

yang menimbulkan kinerja yang baik, hal ini dapat meningkatkan pendapatan atau pencapaian target Bank BRI Syariah KCP Palopo.

#### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah kesediaan karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Deliana,*Supervisor Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo*, yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan adalah pribadi masing-masing karyawan. Adapun ketika karyawan melakukan suatu kesalahan, barulah Pimpinan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu yang memberikan penilaian yang berupa teguran langsung atau arahan-arahan.<sup>5</sup>

Maka dari itu Pimpinan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo harus pandai membaca karakter dari karyawan dan atau bawahan-bawahannya yang bekerja di Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo.

#### **C. Pembahasan**

##### **1. Peran Kompensasi Langsung Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo**

Hasil penelitian penulis bahwa pemberian kompensasi langsung (*Direct Compensation*), yang meliputi gaji, bonus, dll, akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo, hal itu menunjukkan bahwa kompensasi sangat berperan terhadap kelangsungan kerja karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo.

---

<sup>5</sup> Wawancara, Deliana (Supervisor Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo), 25 April 2017

Kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan berupa gaji dan insentif

gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Insentif merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan.

Menurut Hasil wawancara dengan A. Marwan, *Account Officer*, mekanisme penerapan sistem kompensasi pada Bank BRI Syariah Kota Palopo disesuaikan dengan target yang dicapai oleh Bank BRI Syariah Kota Palopo, artinya apabila Bank mencapai target sangat besar peluang kenaikan gaji pada karyawan. Selain dilihat dari keuntungan yang di peroleh organisasi Perbankan, kinerja karyawan ikut berperan serta dalam upaya penentuan kompensasi.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Wawancara, A. Marwan (Account Officer Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo)

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengaduan efektif

Jika program kompensasi diberikan cukup besar, pengaduan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih rendah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang di berikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo lebih terjamin karena *tum-over* relative kecil.

#### f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### h. Pengaruh pemerintahan

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasil wawancara dengan Andi Muhammad Zulkifli, *Pimpinan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo*, Pemberian kompensasi kepada karyawan setiap tahunnya ada kenaikan gaji bagi karyawan yang memenuhi standar kenaikan gaji. Standar kenaikan gaji Bank BRI Syariah sendiri adalah ketika Bank BRI Syariah sudah mencapai target.<sup>7</sup>

Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut dan personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja tetapi mereka yang melakukan penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan, hal ini bertujuan agar prestasi kerja sekecil apapun dapat di hargai dan kesalahan kerja sekecil apapun juga bisa di perbaiki.

Pada Bank BRI Syariah sendiri pada umumnya memberlakukan beberapa elemen penilaian kompensasi diantara:

---

<sup>7</sup> Wawancara, Andi Muhammad Zulkifli (Pimpinan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo), 14 April 2017.

### 1. Faktor kehadiran kerja karyawan

Kehadiran atau absensi karyawan merupakan faktor penting dalam penilaian kerja. Karyawan yang absensi kehadirannya dibawah 80% maka penilaian terhadapnya berakibat jelek dan sebaliknya apabila karyawan tersebut absensi kehadirannya 95% maka penilaiannya baik.

### 2. Standar kuantitas dan kualitas

Standar kuantitas suatu organisasi Perbankan adalah tergantung pada kinerja karyawan untuk mendapat keuntungan. Apabila tujuan itu tercapai maka ini termasuk kategori baik atau sangat baik tetapi jika tujuan organisasi Perbankan tidak tercapai maka penilaiannya jelek.

Standar penilaian kualitas pada Dunia Perbankan tergantung pada besarnya pendapatan atau keuntungan (margin) yang dihasilkan dalam kegiatan usahanya.

### 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 4. Perilaku

Untuk tugas yang bersifat *instrinsik*, misalnya penyelia, maka penilaian prestasi kerja ditekankan pada penilaian terhadap perilaku, seperti ketepatan waktu memberikan laporan, kesesuaian gaya kepemimpinan, efisiensi dan efektivitas pengambilan keputusan, tingkat absensi.

## 5. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan Pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dalam tugas dan wewenang karyawan, hal ini juga menjadi dasar penilaian untuk mengetahui sejauh mana karyawan mengerti akan tugas dan wewenangnya.

6. Untuk standar inisiatif, sikap, kerja sama, keberhasilan, pemeliharaan, kerajinan, dapat dinilai dari hasil kerjanya sehari-hari dan kemudian menjadi catatan bagi penyelia unit masing – masing.

Pemberian kompensasi merupakan suatu cara yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pendapatan perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal.

Sudah banyak diketahui bahwa setiap perusahaan sudah pasti memanfaatkan sumber daya manusia dalam pengelolaannya, mulai tahap awal sampai tahap akhir. Untuk itu perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia harus mempertimbangkan motivasi karyawannya, agar didalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan-hambatan yang dapat menjadi permasalahan yang imbasnya dapat menghambat kegiatan didalam perusahaan.

Sebenarnya dengan pemberian kompensasi Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula

peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus.

Dalam pemberian kompensasi, tentulah suatu perusahaan menginginkan adanya timbal balik yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan pendapatan. Begitu juga pada Bank BRI Syariah Kota Palopo, pemberian kompensasi sangatlah berdampak terhadap pendapatan Bank BRI Syariah Kota Palopo. Karena dengan diberikannya kompensasi tahunan karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan Bank BRI Syariah Kota Palopo.

## **2. Peran Kompensasi Tidak Langsung Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo**

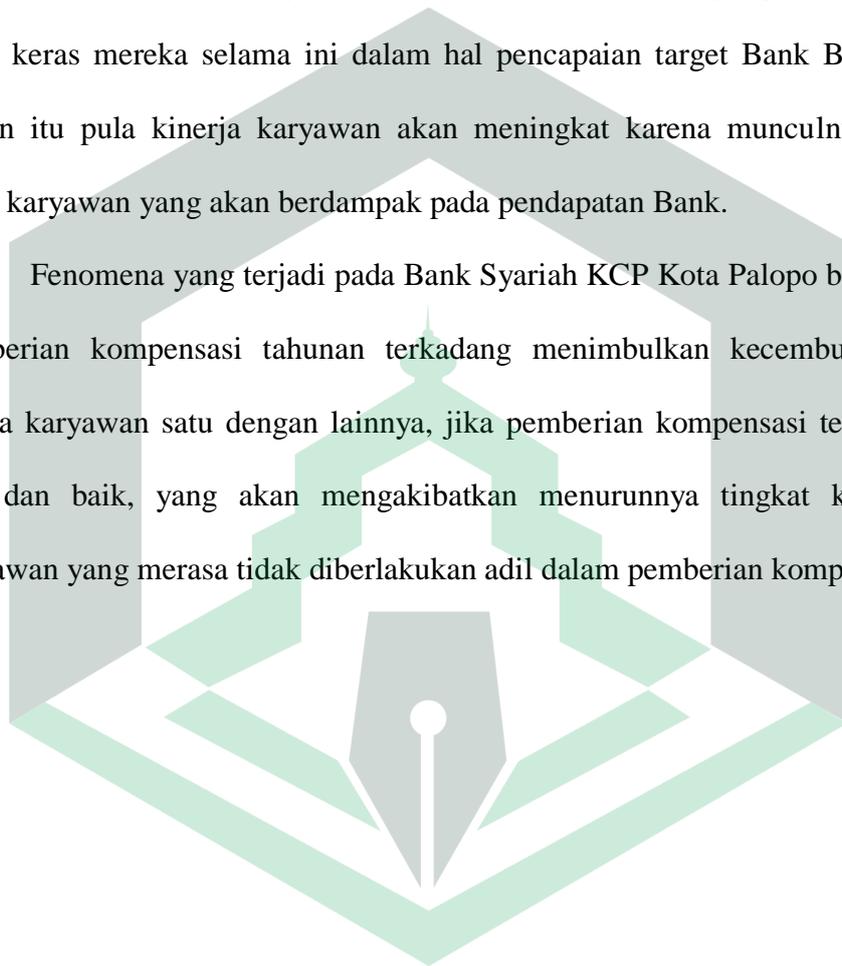
Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*), yang ada di Bank BRI Syariah Kota Palopo meliputi *asuransi, uang tunjangan, fasilitas*, juga sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan kompensasi langsung dan tidak langsung saling berkaitan.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan melalui upah atau gaji. Kompensasi tidak langsung berupa keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*). Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (Finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan

perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

Tunjangan-tunjangan tujuannya agar rasa keadilan dirasakan oleh karyawan. Maksudnya, karyawan akan merasakan keadilan yang setimpal dengan kerja keras mereka selama ini dalam hal pencapaian target Bank BRI Syariah. Selain itu pula kinerja karyawan akan meningkat karena munculnya motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada pendapatan Bank.

Fenomena yang terjadi pada Bank Syariah KCP Kota Palopo bahwa dalam pemberian kompensasi tahunan terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena kompensasi langsung adalah gaji pokok yang diterima semua karyawan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo oleh Bank BRI Syariah Kantor Pusat setiap bulannya.
2. Kompensasi tidak langsung Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya kompensasi tidak langsung yang berupa uang jalan untuk mensejahterakan karyawan, pastilah karyawan utamanya yang bekerja di bagian lapangan selalu mempertimbangkan ongkos-ongkos yang dikeluarkan setiap karyawan bekerja. Hal itu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan seandainya kompensasi tidak langsung tidak diberikan kepada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo.

#### ***B. Saran***

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian-bagian sebelumnya, berikut disampaikan beberapa saran, baik terkait lembaga maupun kajian lanjutan dari penelitian ini:

1. Bagi Bank BRI Syariah dapat menjadi masukan terkait penelitian yang telah dilakukan, kompensasi langsung maupun tidak langsung di Bank BRI Syariah KCP Kota Palopo lebih ditingkatkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti dengan judul yang sama ataupun berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan agar lebih memperluas penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Cetakan Pertama, Penerbit Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Asriyanti Amrullah, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan" 2012
- Catur Oktaviani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", Skripsi Diploma Thesis, UIN Walisongo, 2014
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010.
- Ferawati, *kompensasi dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, sul-sel: STAIN Palopo 2015.
- Gouzaly, Saydam, Drs. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- <http://dewiramli.blogspot.co.id>, *kompensasi-dan-evaluasi-kinerja.html*, 2011/11
- <http://nurafiatinita.blogspot.co.id>, *Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Kompensasi.html*, 2013,05
- Hadi, Sutisno. *Metodologi Penelitian Research*, Cet. II; Yogyakarta: UGM, 1997.
- Hasibun, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi. Aksara.
- Husein Umar. (2008), *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia: 2015

- Mondy, R.Wayne. (2008) *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi kesepuluh.  
Penerbit Erlangga. Jakarta
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, "*Metodologi Peneletian*", Cet. XII ; Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012.
- Nazir, Moh., "*Metode Penelitian*", Cet. VI ; Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2005
- Nuraini Firmandani, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*" 2014
- Rasyd, Ibnu. "*Bidayatul Mujtadid*", diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Achmad Zaidum dengan judul, "*Bidayatul mujtahid analisis Fiqhi Para Mujtahid*", Jakarta: Pustaka Amani, 2007.
- Rivai, Veithzal. *Islam Human Capital Dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*, (Grafindo Perkasa, Jakarta; 2009)
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cat. 1; Jakarta: Murai Kencana, 2004.
- Robert L. Mathis Dan John H. Jackson, 2001. *Membangun Kompetensi Belajar*, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Departemen Pendidikan Nasional Jakarta.
- Simamora, Hery. *Manajemen Sumber Daya* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R & D* (Cet. VII; Bandung: Alfabeta, 2009).
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Surachman, Winamo. *Desain Teknik Research*, Bandung: Tarsito, 1997.
- Umar, Husein *Studi Kelayakan Bisnis*, Ed. III, Jakarta: 2005.