BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan pada dasarnya adalah lembaga keuangan yang menghubungkan antara pihak yang mengalami surplus dana. Pentingnya keberadaan lembaga keuangan tentu saja muncul setelah digunakanya uang sebagai alat tukar dalam perekonomian. Berdasarkan peran tersebut, lembaga keuangan memiliki kegiatan utama yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana.[1]

Kehadiran Lembaga Keuangan Syariah sangat membantu perekonomian saat ini, terutama bagi masyarakat yang membutuhkan dana cepat dan dengan jumlah yang banyak. Dengan banyaknya lembaga-lembaga keuangan yang berdiri tersebut tentunya akan menimbulkan persaingan antar lembaga sehingga dibutuhkan cara-cara yang tepat untuk tetap bisa bertahan. Kuatnya persaingan menuntut antar lembaga untuk memberikan pelayanan dan kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan tepat bagi nasabahnya. Dalam memberikan pelayanan tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan berkompeten di bidangnya, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi lembaga keuangan. Selain itu, sebagai usaha untuk bertahan dari persaingan dan mempertahankan nasabah, sumber daya manusia harus memiliki sikap-sikap yang baik dan

[1] Az. Nasution, *Hukum Perlindungan Konsumen*, (Jakarta: Diadit Media, 2001). Hlm 30

mencerminkan nilai-nilai agama Islam dalam hal pelayanan, agar dapat memberikan citra tentang baik atau tidaknya lembaga keuangan tersebut di mata nasabah.

Dalam setiap lembaga keuangan, khususnya lembaga keuangan syariah itu pasti ada sejumlah orang atau karyawan di dalamnya, untuk menjalankan sistem operasionalnya. Karyawan sangat di butuhkan oleh lembaga keuangan syariah dalam menjalankan sistem operasionalnya. Karena karyawan mampu menunjang tingkat tinggi rendahnya dan tingkat maju mudurnya status di lembaga keuangan syariah tersebut.

Dari sudut pandang manajemen personalia kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana hal ini sangat tercermin pada kepuasan-kepuasan pemegang jabatan atas dasar pentingnya peranan yang di mainkan oleh desain pekerjaan dalam kualitas meingkatkan kinerja karyawan.

Dalam menigkatkan kinerja karyawan perusahaan atau lembaga keuangan menyediakan sarana dan prasarana yang baik dan evisien. Sarana merupakan alat langsung untuk mencapai tujuan kerja, misalnya; ruang, buku, meja, perlengkapan kantor atau alat untuk menyelesaikan pekerjaan dan sebagainya. Sedangkan prasarana merupakan suatu alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam bekerja, misalnya; lokasi/tempat, bangunan, surat berharga, uang dan sebagainya.[2] Dengan tersedianya sarana prasarana yang disedakan dengan baik dan nyaman maka dari situ karyawan akan betah dalam bekerja dan kinerja/kualitas kerja akan meningkat.

[2] *Manajemen Sarana Prasarana Perkantoran*, (UGM yogyakarta : 2013), hal 122-134.

Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan ganjaran atau pembayaran kepada para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.[3] Kompensasi biasanya berupa gaji, upah, prestasi, insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham), yang diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi target sesuai dengan pengorbanannya yang di berikan pada perusahaan atau tempat mereka berkerja. Dengan diberikannya kompenasasi terhadap karyawan yang bekerja, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan memajukan lembaga keuangan. Karena dengan diberikanya kompenasasi maka karyawan akan merasa senang dengan semua usaha yang diberikan terhadap lembaga keuangan tersebut.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[4] Keberadaan kinerja karyawan bagi lembaga keuangan syariah sangat penting, karena hal tersebut untuk mengukur kinerja perusahaan atau menigkatnya karyawan sendiri dalam menghasilkan keuntungan. Selain itu lembaga keuangan syariah juga harus tetap harus memperhatikan prinsip kehati-hatian atau disebut dengan rambu-rambu kesehatan lembaga keuangan syariah. Rambu kesehatan lembaga keuangan syariah tersebut dapat dilihat dengan memperhatikan ketentuan yang telah ditetapkan oleh manager

[3] Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis,* (Jakara: Kencana Prenada Media Grop), hal.186.

[4]Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 1-2.

lembaga tersebut, yaitu ketentuan kedisiplinan kerja, kualitas kerja, kualitas karyawan, aspek lain yang berhubungan dengan kegiatan kinerja karyawan untuk menumbuh kembangkan lembaga.

Tabel 1.1
Prosentase Evaluasi Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) ASRI Tulungagung.

No	**Unit Kerja**	**Rata-rata Pencapaian Kinerja 2013**	**Rata-rata Pencapaian Kinerja 2014**	**Rata-rata Pencapaian Kinerja 2015**
1	LKS ASRI Tulungagung	68.97%	74%	79.42%
2	LKS ASRI Kantor Cabang Kalidawir	63.70%	75%	81.10%
3	LKS ASRI Kantor Cabang Sendang	67.76%	69%	72.39%

Sumber : Laporan RAT LKS ASRI Tulungagung tahun 2015

Dari tabel diatas menujukan bahwa lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung, selalu mengalami peningkatan kinerja karyawan. Adapun rata-rata pencapaian kinerja karyawan di tahun 2013 tertinggi adalah LKS ASRI Tulungagung 68,97% dan terendah LKS ASRI Kantor Cabang Kalidawir 63,70%. Kemudian pada tahun 2014 dan 2015 presentase pencapaian tertinggi adalah LKS ASRI Kantor Cabang Kalidawir 75% dan 81,10%, terendah 69% dan 72% pada LKS ASRI Kantor Cabang Sendang.

Sarana dan prasarana, kompenasai merupakan hal yang saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena jika sarana dan prasana yang diberikan tidak bersih, aman dan nyaman maka nantinya karyawan yang bekerjapun akan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaanya. Kompensasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kineja

karyawan, karena apabila karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka karyawan dalam bekerja pun tidak akan maksimal, dan pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kineja karyawan, dimanan nantinya karyawan akan merasa senang dengan dihargainya usaha yang telah diberikan. Ketiga hal ini harus sangat diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena ketiga hal ini sangat berhubungan dan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Lembaga keuangan syariah merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan-nya kembali dalam bentuk kredit. Lembaga Keuangan Syariah "Amanah Syariah Islam (LKS ASRI)" merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah berdiri pada tahun 2009, yang beralamat di Jln. Mayor Sujadi Timur no 45 Tulungagung. Dengan badan hukum nomer 188.4/229BH XVI.29/115/2009 tanggal 09/09/2009. Lembaga Keuangan Syariah ini merupakan Koperasi Syari'ah Amanah Syari'ah Islam.[5] Walauapun Lembaga Keuangan Syariah "Amanah Syariah Islam (LKS ASRI) berdiri selama 7 tahun, namun lembaga ini mampu mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainya yang berada di wilayah Tulungagung, baik itu lembaga keungan konvensional maupun syariah. Hal ini dibuktikan dengan diperluasnya sarana dan prasarana atau cabang-cabang yang telah

[5] Laporan RAT tahun 2014 Lembaga Keuangan Syariah "Amanah Syariah Islam" , Tulungagung

dibuka oleh lembaga ini di wilayah Tulungagung yakni yang beralamatkan di Kalidawir dan Sendang.

Tabel 1.2
Sarana yang dimiliki LKS ASRI Tulungagung

No	Jenis	Keterangan	Jumlah
1	Meja	Sarana	33 unit
2	Kursi	Sarana	57 unit
3	Komputer	Sarana	5 unit
4	Almari	Prasarana	6 unit
5	Brangkas	Prasarana	3 unit
6	Tempat Sampah	Sarana	16 unit
7	Gedung / Bangunan	Prasarana	3 unit
8	Sepeda Montor	Investasi	3 unit

Sumber : Wawancara pimpinan dan admin LKS ASRI Tulngagung

Tabel 1.3
Prasarana Gedung yang dimiliki LKS ASRI Tulungagung

No	Kantor / Gedung	Luas
1	Kantor Plosokandang	7 x 10 meter
2	Kantor Kauman	6 x 8 meter
3	Kantor Sendang	5 x 7 meter

Sumber : Wawancara pimpinan dan admin LKS ASRI Tulngagung

Sesuai dengan tabel diatas menunjukan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki LKS ASRI sudah sangat memadai untuk tiga kantor yang sekarang ini berdiri. Baik itu kantor pusat maupun kantor cabang.

Selain sarana dan prasarana, dibuktikan juga dengan meningkatnya jumlah anggota dan karyawan pada setiap tahunya. Dimana jumlah karyawan pada awal berdiri yakni tahun 2009 hanya 3 orang, namun pada tahun 2015 ini jumlah karyawan meningkat hingga 30 karyawan. Dengan semakin banyaknya karyawan, namun semakin banyak pula pengeluaran yang dikeluarkan untuk pemberian gaji serta kompensasi terhadap karyawan.

Tabel 1.4
Perkembangan Pemberian Gaji dan Kompenasasi di LKS ASRI Tulungagung pada tahun 2013-2015

No	Unit Kerja	Tahun		
		2013 (Rp)	2014 (Rp)	2015 (Rp)
1	LKS ASRI Tulungagung	34.523.000	35.169.000	39.651.200
2	LKS ASRI Cabang Kalidawir	27.976.000	28.241.900	30.114.899
3	LKS ASRI Cabang Sendang	29.863.200	30.210.200	34.125.700
Jumlah		**92.362.200**	**93.621.100**	**103.891.789**

Sesuai dengan tabel diatas menunjukan bahwa pengeluaran untuk pemberian gaji dan kompensasi selalu mengalami peningkatan dari tahun 2013 sebesar Rp 92.362.200,00, 2014 sebesar Rp 93.621.100,00 dan 2015 sebesar Rp 103.891.789,00. Sesuai dengan semakin meningkatnya jumlah karyawan yang ada di LKS ASRI.

Tabel 1.5
Data UMR Tulungagung pada tahun 2013-2015

No	Tahun	UMR Tulungagung
1	2013	Rp 1.007.900, 00
2	2014	Rp 1.107.000, 00
3	2015	Rp 1.273.050, 00

Sumber : Daftar UMK tahun 2013-2015 kab/kota se-Jawa Timur[6]

Jadi dengan adanya besarnya UMR atau gaji, dapat mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan. Semakin besar gaji yang diberikan maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan kepada karyawanya.

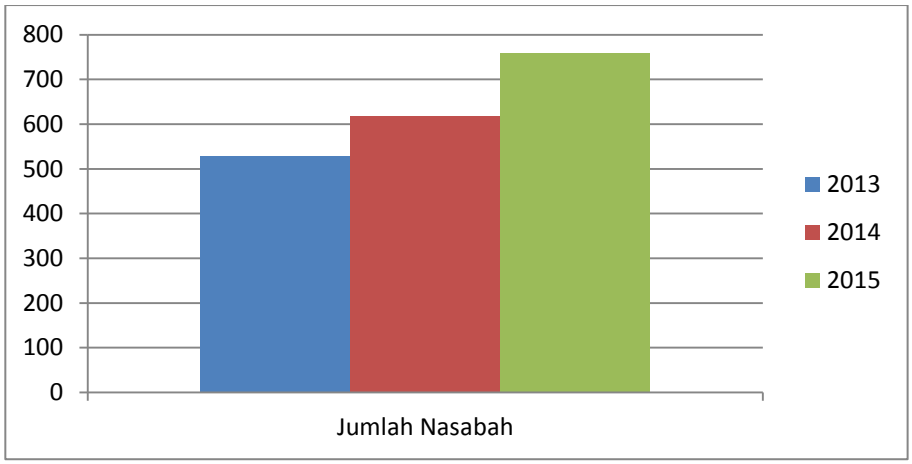
[6] http://googleweblight.com/?lite _url=http://setia1heri.com/2012/11/28/daftar-umk-tahun-2013-2015-kabupatenkota-se-jawa-timur diakses 23 November 2016

Tabel 1.6
Jumlah Karyawan Tetap LKS ASRI pada tahun 2013-2015

No	Jabatan	Jumlah Karyawan		
		2013	2014	2015
1	Manajer	1	1	1
2	Kasir	3	3	3
3	Administrasi	5	6	6
4	Marketing	8	13	20
Jumlah		**17**	**23**	**30**

Dilihat disini jumlah karyawan selalu mengalami peningkatan dalam setiap tahunya. Dimana tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 17, 2014 sebanyak 23 dan 2015 sebanyak 30. Peningkatan yang terjadi tidak hanya berada pada jumlah karyawan, namun juga terdapat pada pertumbuhan jumlah anggota LKS ASRI Tulungagung.

Gambar 1.1
Pertumbuhan Jumlah Anggota di LKS ASRI pada tahun 2013-2015



Dari grafik di atas dapat diamati bahwa pertumbuhan jumlah anggota di LKS ASRI pada tahun 2013-2015 mengalami peningkatan pada tahun 2013 sebesar 528 anggota, tahun 2014 sebesar 618 anggota dan pada tahun 2015 sebesar 759 anggota. Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI

Tulungagung ini sangat memperhatiakan mengenai sarana, parsarana dan pemberian kompensasi terhadap karyawanynya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengadakan penelitian dengan tujuan ingin mengetahui *"Pengaruh Sarana, Prasarana, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tahun 2015 Di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung"*

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Agar tidak terjadi pembiasan dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi pada "Pengaruh Sarana, Prasarana, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tahun 2015 di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung"

C. Rumusan Masalah

Berangkat dari pemikiran dalam latar belakang diatas, maka timbullah pertanyaan, antara lain :

1. Apakah sarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung?
2. Apakah prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung?

4. Apakah sarana, prasarana dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Setelah menentukan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh signifikan sarana terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh signifikan prasarana terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung
3. Untuk menguji pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh signifikan sarana, prasarana dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung.

.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini ditujukan kepada:

1. Secara Teoritis

   Kegunaan penelitian secara teoritis ini diharapkan dapat menyajikan informasi tentang pengaruh sarana, prasarana dan kompensasi terhadap

tingkat kinerja karyawan dan untuk menambah wawasan pemikiran dalam hal kinerja karyawan perbankan.

2. Secara Praktis

a. Manajemen/Lembaga keuangan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan manajemen sebagai bahan acuan tingkat kinerja karyawan, yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

b. Masyarakat/karyawan

Dengan adaya penelitian ini dapat dijadiakan bahan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan menjadi dasar, pembanding ataupun bahan pertimbangan untuk peneliti selajutnya. Terutama penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam sebuah Lembaga Keuangan Syariah.

F. Hipotesis Penelitian

Dari uraian gambar kerangka pemikiran teoritis di atas, serta mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah dijabarkan diatas, mala dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I (Parsial)

H_0 : Sarana tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung.

H_a : Sarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung

Hipotesis II (Parsia)

H_0 : Prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung

H_a : Prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung

Hipotesis III (Parsial)

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung.

H_a : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung.

Hipotesis IV (Simultan)

H_0 :Sarana, Prasarana dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung.

H_a : Sarana, Prasarana dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung,

G. Penegasan Istilah

Selanjutnya untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasikan istilah-istilah dalam penelitian ini serta memahami pokok uraian, maka penulis mengemukakan pengertian dari judul "Pengaruh Sarana, Prasarana, dam Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung"

1. Secara Konseptual
   a. Sarana merupakan segala sesuatu yang dpat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. [7]
   b. Prasarana merupakan segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).[8]
   c. Kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.[9]
   d. Kinerja merupakan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.[10]

---

[7] Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* edisi ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 976

[8] *Ibid*,. 576

[9] *Ibid*, hal 537

[10] *Ibid,* hal 570

2. Secara Operasional

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji Pengaruh Sarana, Prasarana dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga keuangan syariah (LKS) ASRI Tulungagung.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang cukup jelas mengenai penelitian ini maka penulis mengemukakan sistematika penyusunan skripsi sebagai berikut:

Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman pernyataan keaslian, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian Utama (Inti) yang terdiri dari lima bab yang masing-masing terdiri dari :

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab pendahuluan ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini membahas uraian tentang teori sarana, prasarana, kompensasi dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis pendekatan, variabel penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, kisi-kisi instrumen, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Hasl Penelitian

Pada bab ini berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

Bab V : Pembahasan

Pada bab ini berisi pembahasan mengenai temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian

Bab VI : Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

Pada bagian akhir memuat uraian tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.