

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia semakin meningkat, dapat dilihat dari berkembangnya lembaga keuangan syariah yang semakin dikenal oleh masyarakat Indonesia. Lembaga keuangan syariah tidak hanya meliputi lembaga keuangan besar seperti bank saja tetapi juga meliputi lembaga keuangan mikro syariah seperti Baitul Mal Wat Tamwil (BMT). Kemunculan BMT di tengah masyarakat memberikan alternatif bagi masyarakat usaha menengah kebawah yang membutuhkan dana serta layanan jasa yang berprinsip syariah terhindar dari riba. Berkembangnya BMT di Indonesia pada akhirnya mengalami munculnya persaingan yang ketat pada industri keuangan non bank seperti pada BMT.

Persaingan yang begitu ketatnya pada industri keuangan non bank dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, serta siap menghadapi tantangan global (Utomo, 2014:1). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu aspek yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia ini harus dilihat sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola karyawannya secara efisien dan efektif dengan itu harus memiliki pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. (Edi Sutrisno, 2011).

Sumber daya manusia yang sangat penting peranannya dalam perusahaan adalah kepuasan kerja untuk menciptakan kinerja yang lebih optimal. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan timbul sikap dan tingkah laku yang negatif baik bagi karyawan maupun pekerjaannya. Dimana akan menimbulkan ketidakfokusan terhadap pekerjaannya dan berdampak pemutusan hubungan kerja karena karyawan dianggap tidak serius dalam bekerja. Fauzan Muttaqien (2015) mengemukakan pekerjaan adalah bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan kerja.

Tabel 1.1

Global Leadership Study oleh Dale Carnegie

No.	Hasil Riset
1.	20% karyawan yang berencana pindah kerja. Karena gaya kepemimpinan tidak membuat kepuasan kerja bagi karyawan.
2.	13% ingin mencari pekerjaan baru yang berperan sangat signifikan terhadap kepuasan dan keinginan karyawan.
3.	28% karyawan berniat bertahan diperusahaannya. Karena, sedikitnya kepuasan kerja bagi karyawan dan juga dipengaruhi dengan cara kepemimpinan atasan yang berperan sangat signifikan terhadap kepuasan karyawan.
4.	85% karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan sangatlah penting bagi pekerjaan mereka, tetapi hanya 36% atasan yang melakukannya.
5.	17% mengaku puas karena dipengaruhi oleh perilaku atasan dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa hasil riset “Global Leadership Study” memperlihatkan jelas bahwa di Indonesia sendiri gaya

kepemimpinan yang di lakukan oleh seorang pemimpin belum sesuai maka inilah yang menjadi salah satu faktor adanya ketidakpuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan.

Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solution tingkat *turnover* talent dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi pada sektor perbankan, yakni 16%.

Tabel 1.2
Tingkat Turn Over

Tahun	Tingkat Turn Over
2012-2015	6,07% menjadi 37,21%
2016	22,57

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tingkat turn over di Bank Jateng pada tahun 2012-2015 menyatakan bahwa turnover semakin meningkat dari 6,07% menjadi 37,21% sedangkan pada tahun 2016 *turnover* menurun menjadi 22,57 (Yasar, 2017). Menurut Ridho (2012) *turnover* karyawan di katakan normal jika tidak melebihi dari 10% per tahun, namun jika mencapai lebih dari 10% per tahun maka tingkat *turnover* termasuk tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai (2014) kompensasi adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari

jabatannya sebaliknya jika perusahaan tidak sesuai memberikan kompensasi kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan akan mempengaruhi perusahaan. Selain kompensasi, menurut Heru dan Muhammad Cholil (2010) Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan. Pemimpin dalam perusahaan harus memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan karena dengan kepemimpinan yang efektif membuat karyawan merasa senang, terbantu akan beban kerjanya, dan berdampak puas atas bekerja di perusahaan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan.

Salah satu penelitian oleh byco et al (1985) dalam Maulizar dkk (2013) mengemukakan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memadu atau memotivasi karyawan dalam tujuan yang telah ditegaskan dengan memperjelas peran dan tujuan dengan tegas. Hal ini berdampak baik terhadap karyawan karena membuat kreativitas dan kemampuan potensial karyawan meningkat serta menghasilkan prestasi terbaik sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin di perusahaan tersebut.

Dalam Jurnal Agora Vol. 6 No. 1 Tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” yang ditulis oleh Timoti Hendro. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap

kinerja karyawan pada CV Karya Gemilang. Jenis dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kausal dengan metode kuantitatif. Penelitian ini memiliki 35 karyawan CV. Karya Gemilang untuk di jadikan populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*, sehingga jumlah populasi sebanyak 35 karyawan akan dijadikan sampel. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV Karya Gemilang.

Dari penelitian terdahulu di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaannya terdapat pada sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu variabel independen membahas tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian sekarang variabel independen membahas tentang kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional lalu obyek dan waktu penelitian berbeda

Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.2 Tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi kasus pada PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DEPASAR)” yang ditulis oleh I Made Adi Suryadahrma, I Gede Riana dan Desak Ketut Sintasih. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PT. BPR Sri Artha Lestari – Denpasar. Penelitian ini memiliki 194 orang untuk dijadikan populasi dan jumlah sampelnya adalah 66 orang, yang telah ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Dari hasil penelitian yang telah diperoleh bahwa menunjukkan adanya variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pimpinan dalam pemberian insentif yang adil dan melakukan secara transparan kepada karyawan sesuai dengan apa yang telah mereka capai dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pimpinan selalu memberi kesempatan pada karyawannya dalam merumuskan tujuan perusahaan.

Dari penelitian terdahulu di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaannya terdapat pada sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan menggunakan metode kuantitatif sedangkan perbedaannya pada penelitian terdahulu terdapat pada variabel independen yaitu kepemimpinan lalu penelitian ini membatasi pada variabel dependen yaitu kepuasan karyawan dan penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling *Proportional Stratified Random Sampling* yang dimana *Proportional Stratified Random Sampling* merupakan proses pengambilan sampel melalui proses pembagian populasi kedalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, dan menggabungkannya ke dalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya dan penelitian selanjutnya

menggunakan *Sampling Jenuh* yang di mana *sampling jenuh* ini ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Salah satu lembaga keuangan yang cukup besar di Yogyakarta yaitu BMT Bina Ihsanul Fikri. Lembaga keuangan ini sudah berdiri sejak tahun 1996. Saat ini BMT BIF Yogyakarta sudah memiliki 11 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta. Banyaknya kantor cabang yang di miliki oleh BMT BIF mengindikasikan bahwa lembaga keuangan ini memiliki karyawan yang bayak pula. Selain itu, pada tahun 2016 aset yang di milik oleh BMT BIF Yogyakarta ini mencapai Rp 78 M. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perkembangan BMT BIF cukup baik. Namun, dalam perkembangan tersebut dalam mencapai tujuannya BMT Bina Ihsanul Fikri tak luput dari persoalan mengenai *turnover*. Berikut adalah data *turnover* pada BMT Bina Ihsanul Fikri DIY periode 2013-2017.

Tabel 1.3

Data Turnover BMT BIF DIY tahun 2013-2017

Tahun	Karyawan Awal Tahun (1)	Karyawan Akhir Tahun (2)	Karyawan Keluar (3)	Rata-rata Karyawan (4) = $\frac{(1)+(2)}{2}$	Karyawan Keluar (%) (5) = $\frac{(3)}{(4)} \times 100\%$
2013	60	67	9	63.5	14.17%
2014	67	88	5	77.5	6.45%
2015	88	99	16	93.5	17.11%
2016	99	96	14	97.5	14.35%
2017	96	91	7	93.5	7.48%

Sumber: Bagian Personalia BMT Bina Ihsanul Fikri DIY

Pemilihan BMT BIF DIY sebagai objek dikarenakan berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pada awal tahun 2013–2016 jumlah karyawan BMT BIF selalu mengalami peningkatan meskipun di awal

tahun 2017 mengalami penurunan. Jika dilihat dari asetnya yang cukup besar dan perkembangannya yang cukup baik mengindikasikan bahwa kinerja karyawan BMT BIF cukup bagus. Namun, hampir setiap tahun BMT BIF mengalami masalah *turnover* pada karyawannya. Hal ini bisa disebabkan karena adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan atau karyawan sudah tidak mampu lagi mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu topik yang akan digunakan sebagai penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi kasus di KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)*”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta ?
3. Apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi khazanah ilmu pengetahuan kepada mahasiswa terutama jurusan S1 Ekonomi Syariah agar dapat mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Karyawan di KSPPS BMT BIF Yogyakarta” . Serta dapat menjadi referensi atau literature penelitian lebih lanjut lagi dengan judul atau tema yang sejenis.

2. Bagi Baitul Mal wa Tamwil (BMT)

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi yang nantinya akan mempengaruhi kualitas kepuasan karyawan dan juga akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap BMT BIF Yogyakarta serta berdampak pada kemajuan BMT BIF Yogyakarta tersebut.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini di tuangkan dalam lima bab, yang antara sub bab satu dengan sub bab yang lainnya memiliki keterkaitan yang logis. Berikut ini sistematika pembahasan yang dilakukan oleh peneliti:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Bab ini berisi beberapa sub bab yang terdiri dari informasi penelitian terdahulu yang tercantum pada tinjauan pustaka yang relevan serta penjelasan berdasarkan substansi pembahasan tentang kompensasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan karyawan yang berasal dari beberapa sumber baik itu artikel ilmiah, hasil penelitian, maupun buku-buku.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan peneliti yang disebutkan secara rinci mengenai jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan, definisi operasional serta analisis data yang digunakan.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang hasil temuan penelitian berupa hasil olah data, analisis data, serta mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan (studi kasus di BMT BIF Yogyakarta).

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari temuan selama dilakukan penelitian yang mengacu pada rumusan masalah yang tertera pada BAB I dan beberapa saran yang ditujukan untuk pihak yang terkait (akademi, peneliti, pembaca).