

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada sektor perbankan, bank-bank menghadapi tantangan yaitu dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawannya agar mampu bersaing dengan para competitor-nya. Fenomena perbankan syariah di Indonesia kini semakin gencar semenjak kemunculannya pada tahun 1992. Walaupun perkembangannya tergolong lambat bila dibanding dengan negara-negara muslim lainnya, perbankan syariah di Indonesia akan terus berkembang.

Berdasarkan data Bank Indonesia prospek perbankan syariah sejak pada tahun 2005 diperkirakan cukup baik (Adiwarman, 2011). Persaingan ini terjadi bukan hanya pada lembaga keuangan syariah bank yang notabennya memiliki modal yang cukup besar untuk dikelola pada lembaga tersebut dan juga dana nasabahnya sudah dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Tetapi persaingan ini juga terjadi pada lembaga keuangan syariah non bank yang kini sudah banyak didirikan di daerah-daerah misalnya Baitul Mal wa Tamwil (BMT), dengan mengandalkan dana pihak ketiga yaitu dana nasabah mereka mengelolanya agar dana tersebut bisa kembali lagi kepada nasabah beserta bagi hasil yang diharapkan mampu untuk dipergunakan sebagai biaya operasional serta memberikan bagi hasil pada nasabah debitur selaku pemilik dana.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya

manusianya dalam hal ini adalah karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu dibentuk pada sebuah perusahaan agar perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan keadilan atau kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan, prestasi kerja, pendidikan serta pengalaman kerja.

Karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Karyawan merupakan sumber utama dalam sebuah perusahaan. Mereka berperan sebagai pengelola, pemikir, serta berperan aktif dalam bisnis perusahaan. Terlepas dari tugasnya sebagai karyawan, mereka adalah individu dengan kebutuhan hidup yang bermacam-macam. Adanya hal ini perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Bila mereka merasa disejahterakan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Kompensasi terdiri dari beberapa hal, misal pemberian gaji, bonus, tunjangan, serta pemberian cuti terhadap karyawan. Yang melatar belakangi pembuatan tugas akhir dengan menggunakan judul ini yaitu ketika peneliti melakukan wawancara lapangan di Lembaga Keuangan Syariah non-Bank. Dimana salah seorang karyawan Baitul Mal wa Tamwil (BMT) menceritakan ketidakpuasannya terhadap gaji atau upah yang diterimanya yang karyawan tersebut tidak setara dengan apa yang dia berikan pada Baitul Mal wa-Tamwil (BMT) tersebut.

Karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya apabila aspek pekerjaan dan aspek individu dari karyawan tersebut saling menunjang sehingga dapat dikatakan

bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan bagi karyawan. Menurut teori, kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dalam pandangan Equity Theory yang dikemukakan oleh J. Stacey Adams (1963) karyawan yang memiliki penilaian negatif mengenai seberapa jauh mereka diperlakukan adil di tempat kerjanya, dapat berakibat pada menurunnya masukan mereka kepada organisasi atau perusahaan, misalnya dengan absen atau keluar dari pekerjaan, untuk meningkatkan rasio keluaran terhadap masukan. Karyawan yang merasa diperlakukan adil secara interpersonal akan memberikan reaksi positif terhadap organisasinya, salah satunya dengan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian keadilan yang positif atau tinggi dari karyawan akan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Dengan melihat latar belakang diatas, untuk membuktikan permasalahan pada pemberian kompensasi yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan hal tersebut maka peneliti mengadakan penelitian tentang **“Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Equity Theory (Studi Kasus di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera)”**.

B. Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penlititan ini yaitu:

1. Bagaimana analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari equity theory di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera?
2. Apa dampak dari adanya ketidakadilan distributif dalam organisasi di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana hasil dari analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari equity theory di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera
2. Untuk mengetahui apa dampak dari adanya ketidakadilan distributif dalam organisasi di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera

D. Manfaat

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis :

Bagi perkembangan ilmu pengetahuan adalah untuk membuktikan secara empiris mengenai analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan menurut prespektif equity theory di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi KSPPS BMT Makmur Gemilang Sejahtera, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan bagi perusahaan lokasi yang di teliti, terutama yang berhubungan dengan perilaku intern perusahaan sehingga bisa mempertahankan keutuhan organisasi untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan yang lebih berkompeten mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi karyawan KSPPS BMT Makmur Gemilang Sejahtera yaitu lebih baik lagi dalam menjalankan tugas dan amanah untuk mengembangkan perusahaannya.

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan ini yang bertujuan untuk memberikan gambaran alur dari awal hingga kesimpulan akhir. Pada penelitian ini terbagi pada 5 bab yang akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini terdiri dari elemen dasar penelitian ini, antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori

Pada bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangka teori yang relevan dan terkait dengan tema skripsi yaitu berupa artikel ilmiah, hasil penelitian maupun buku.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi atau alasannya; jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi konsep dan variabel, serta analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi (1) Hasil Penelitian. Kualifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya. (2) Pembahasan, Sub Bahasan (1) dan (2) dapat digabung menjadi satu kesatuan, atau dipisah menjadi sub bahasan tersendiri.

BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.