

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dyah Pikanti Diwanti, S.E., M.M.

NIK : 19800816201610113066

Adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Ilham Yosi Ferdinan

NPM : 20150730164

Fakultas : Agama Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Naskah Ringkas: Analilis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif
Equity Theory (Studi Kasus BMT Makmur Gemilang
Sejahtera kabupaten Magelang)

Hasil Tes Turnitin : 13%

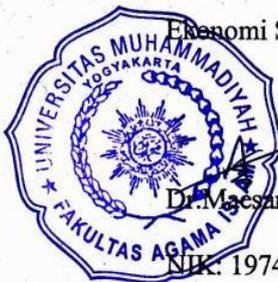
Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 3 November 2019

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Ekonomi Syariah



Dr. Maesaroh, M.A.

NIK: 19741006201504113047

Dosen Pembimbing Skripsi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dyah Pikanti Diwanti'.

Dyah Pikanti Diwanti, S.E., M.M

NIK: 19800816201610113066

**ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KARYAWAN PERSPEKTIF EQUITY THEORY
DI BMT MAKMUR GEMILANG SEJAHTERA KABUPATEN
MAGELANG**

**COMPENSATION ANALYSIS OF EMPLOYEES
PERFORMANCE PERSPECTIVE THEORY OF EQUITY IN
BMT MAKMUR GEMILANG SEJAHTERA MAGELANG
REGENCY**

Ilham Yosi Ferdinan dan Dyah Pikanti Diwanti, S.E., M.M

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Geblagan,
Tamantirto, Kec. Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183*

E-mail : ilhamyosh77@gmail.com

dyahpikanthidiwanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hasil dari analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari *equity theory* dan untuk mengetahui apa dampak dari adanya ketidakadilan distributif dalam organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan sumber data primer dan sekunder. Obyek penelitian ini dilakukan di BMT Makmur Gemilang Sejahtera Magelang. Sampel pada penelitian berjumlah 10 orang. Dan teknik keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kompensasi yang diberikan di BMT Makmur Gemilang Sejahtera sudah adil dan sesuai SOP dan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan, persepsi keadilan kompensasi sangatlah berkaitan terhadap kinerja yaitu dengan berdampak pada timbulnya suatu semangat kerja pada karyawan. Dengan rasa adil yang mereka terima maka mereka merasa puas dan termotivasi dan dampak lainnya mereka memiliki komitmen yang tinggi di BMT Makmur Gemilang Sejahtera.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja, equity theory*

ABSTRACT

This study aims to determine how the results of compensation analysis on employee performance viewed from equity theory and to find out the reasons for distribution inequity in the organization. This type of research is descriptive qualitative research with primary and secondary data sources. The object of this research was conducted at BMT Makmur Gemilang Sejahtera Magelang. Samples in this study are ten peoples. And the validity of the data using triangulation of data sources. The results of this study indicate that BMT Makmur Gemilang Sejahtera's compensation has been fair, following SOP and employee performance has appropriate. With the sense of fairness they have received, they are satisfied and motivated and feel that they have a high commitment at BMT Makmur Gemilang Sejahtera.

Keywords: Compensation, Performance, equity theory

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di masa-masa saat ini persaingan antar bank sangat lah ketat. Dimana perbankan dituntut untuk menaikan kualitas sumber daya manusia nya agar bisa bersaing dengan kompetitornya. Pada tahun 1992 perbankan syariah diindonesia mulai muncul tapi bisa dibilang perbankan syariah diindonesia masih kurang dibanding dengan Negara muslim lainnya. Data yang didapat dari Bank Indonesia dilihat dari perkembangan bank syariah mulai tahun 2005 dibilang cukup baik (Adiwarman, 2011). Persaingan saat ini tidak hanya terjadi pada sektor perbankan. Melainkan pada lembaga syariah non bank seperti BMT (baitul mal wa tamwil) juga terjadi. Suatu perusahaan dikatakan maju tidak hanya dilihat dari keuntungan yang didapat melainkan dari sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Dimana jika perusahaan memiliki manajemen karyawan yang bagus dan memberi suatu support atau motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan maju. Karyawan adalah sumber utama suatu perusahaan. Karyawan yang professional sangatlah dibutuhkan di suatu perusahaan tapi masing-masing karyawan juga mempunyai kebutuhan masing-masing yang harus perusahaan berikan kepada karyawan. Semakin besar perusahaan memberi upah maka semakin bagus pula kinerja karyawan tersebut.

Suatu perusahaan pasti memberikan kompensasi sebagai rasa balas jasa kompesensasi sendiri terdiri dari gaji, tunjangan, asuransi dan fasilitas. Yang menjadi latar belakang yaitu dimana ada salah seorang karyawan yang melakukan protes kerja berkaitan dengan gaji yang didapat tidak seimbang dengan usaha yang dia berikan. Seorang 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. Teori mengatakan

bahwasanya kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan melalui yang namanya bekerja (Nawawi, 2003). Menurut teori diatas disimpulkan bahwasanya kompensasi yang besar akan memberi rasa puas terhadap karyawan. Dalam pandangan Equity Theory yang dikemukakan oleh J. Stacey Adams (1963) dimana karyawan senang jika diperlakukan sama adil dalam suatu organisasi. Jika input dan output yang yang di dapat seimbang maka karyawan akan merasa puas dan memberi dampak positif terhadap perusahaan. Dan jika sebaliknya jika output dan input yang didapat tidak seimbang maka karyawan akan memberi dampak buruk dari perusahaan.

Dengan melihat latar belakang diatas, untuk membuktikan peneliti akan melakukan penelitian tentang“Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Equity Theory (Studi Kasus di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera)”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana hasil dari analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari equity theory di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera.

Untuk mengetahui apa dampak dari adanya ketidakadilan distributif dalam organisasi di KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera.

Landasan Teori Kompensasi

kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan melalui yang namanya bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja (Nawawi, 2003). Menurut teori diatas disimpulkan bahwasnya kompensasi adalah suatu imbalan atau blas jasa yang diberikan perusahhan kepada karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan tersebut.

Terminologi Kompensasi

Kompensasi secara terminology ialah:

- 1) Upah/gaji. Upah (*wages*) yaitu pekerjaan yang dibayar dalam hitungan jam Sedangkan gaji (*salary*) yaitu pekerjaan yang dibayar dlam jangka mingguan atau bulanan.
- 2) Insentif, (*incentive*) yaitu suatu tambahan gaji seperti pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Tunjangan (*Benefit*). Yaitu suatu pemberian yang diberikan perusahaan berupa non uang seperti asuransi, tabungan pension dan lain-lain.
- 4) Fasilitas (*Facility*) yaitu berupa barang atau tempat contoh mobil, tempat parkir khusus.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Notoatmodjo (1998), mengemukakan beberapa tujuan kompensasi seperti menghargai suatu prestasi yang karyawan berikan kepada perusahaan, dalam memberikan gaji kepada karyawan dapat menjamin keadilan, perusahaan mendapatkan atau dapat mempertahankan karyawan yang profesional, pengendalian dalam memberikan gaji dan memenuhi peraturan yang ada.

Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi

Irianto (2001) berpendapat bahwa mengukur suatu keberhasilan kompensasi. Terdapat pertanyaan yang dapat dijawab yaitu : “*Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?*”. Pertanyaan ini menjadi dasar organisasi dalam memberikan nilai suatu keberhasilan sistem dengan kriteria-kriteria yaitu memberi suatu dukungan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, mendukung suatu strategi dan struktur organisasi, mempertahankan karyawan yang profesional, tugas yang sudah jelas disetiap lapisan organisasi, memberi rasa adil pada seluruh karyawan, berjalan sesuai peraturan yang ada atau undang-undang, dapat mencapai kriteria diatas dengan biaya yang sesuai dengan kondisi perusahaan, dan dapat mencapai atau menggunakan biaya yang paling efektif dengan menggunakan kriteria diatas.

Equity Theory (Teori Keadilan)

Zalesnik pada tahun 1958 mengemukakan teorinya yaitu teori keadilan. Yang kemudian teori ini dikembangkan oleh seorang ahli psikologi perilaku dan tempat kerja yaitu John Stacy Adams. Lalu beliau menerbitkan jurnal *equity theory* pada tahun 1963 tentang motivasi kerja. Teori ini bermaksud tentang manusia sangat menyenangi perlakuan adil yang berhubungan dengan kepuasan relasional. Prinsip dari teori ini yaitu dimana manusia merasa senang atau tidak tergantung apakah manusia tersebut merasakan rasa keadilan atau tidak didalam suatu lingkup, terkhusus pada lingkungan kerja (As'ad, 2002). Menurut Rivai (2005), teori *equity* atau keadilan ini memiliki tiga lapisan, yaitu: (1) *input*, (2) *outcomes*, dan (3) *comparison persons*. *Input* adalah suatu usaha seseorang yang diberikan pada perusahaan untuk memajukan perusahaan yang disebut dengan bekerja. *Outcomes* atau hasil adalah sesuatu yang didapat karyawan berupa uang atau non uang dari perusahaan atau tempat bekerja atas pekerjaan yang dia lakukan untuk memajukan perusahaan. *Comparison persons* adalah dimana seseorang sebagai pembanding. Pembanding bisa berasal dari satu organisasi atau satu perusahaan. Dan bisa juga pembanding dari perusahaan yang berbeda tapi menggunakan syarat-syarat tertentu sesuai dengan yang dikemukakan Flippo (1984) yaitu orang yang sebagai pembanding harus sama dalam hal pekerjaannya dan tempat pekerjaannya harus sama. Teori ini menjelaskan bahwasanya suatu karyawan akan membandingkan input outputnya dengan orang lain. Jika sesuatu yang didapat terasa adil maka karyawan akan merasa senang tidak terbebani.

Robbins (2001) berasumsi bahwasanya komitmen organisasi adalah seberapa tingkatan karyawan dalam memihak suatu perusahaan tersebut dan niat keanggotaan dalam memelihara suatu organisasi.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Bangun (2012) mengemukakan bahwasanya kinerja (*performance*) adalah suatu hasil pekerjaan yang diraih oleh karyawan berdasar persyaratan- persyaratan tertentu di suatu pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2013) juga mengemukakan kinerja yang diartikan sebagai suatu hasil yang didapat berupa kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Robbins (2008) juga berpendapat bahwa kinerja dapat berupa hasil dari individu atau dari kerja suatu kelompok dalam lingkup satu organisasi.

Berdasar pendapat yang dikemukakan para ahli disimpulkan bahwasanya kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh oleh karyawan dari suatu pekerjaan atau usaha yang diberikan kepada perusahaan. Dan penilaian kerja sendiri dilihat dari jumlah dan kualitas pekerjaan dalam masa tertentu, pekerja yang bisa melebihi suatu target yang ditetapkan dinilai sebagai kinerja yang baik. Dan demikian juga hasil suatu pekerjaan memiliki kualitas yang bagus maka dinilai memiliki kinerja yang baik pula.

Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja suatu perusahaan memiliki berbagai macam manfaat antara lain:

- 1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan Sistem
Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
- 4) Dokumentasi
Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan- keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2015) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Lingkungan diluar Organisasi
merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Missal keyakinan, politik dan pembandingan.
- 2) Faktor-faktor didalam Organisasi
faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Missal iklim dan budaya organisasi
- 3) Faktor-faktor didalam karyawan itu sendiri
Faktor ini bersumber dari bawaan lahir atau lingkungan atau pendidikan. Faktor ini akan berpengaruh pada perilaku kerja suatu karyawan. misal disiplin, kepuasan dan etos kerja.

Indikator-indikator Kinerja

Bangun (2012) berasumsi bahwa suatu pekerjaan dapat diukur yaitu Jumlah Pekerjaan yang didapat oleh suatu personal atau kelompok untuk syarat standar pekerjaan. Kemudian ada kualitas pekerjaan yang ditetapkan suatu perusahaan, dan yang terakhir yaitu ketetapan waktu dimana suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat pada waktunya.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dilihat Dari Equity Theory

Didalam suatu perusahaan teori keadilan sangatlah penting apalagi berkaitan dengan kompensasi. Perusahaan disini wajib melihat keadilan yang diberikan kepada pegawai karena kompensasi adalah faktor yang sangat penting untuk memotivasi pegawai agar terus belajar dan meningkatkan kualitas dirinya agar bisa memberikan suatu kinerja pelayanan yang terbaik. Teori keadilan (equity theory) adalah suatu teori motivasi dimana individu menilai kinerja dan sikap mereka dengan membandingkan kontribusi mereka pada pekerjaan dan keuntungan yang mereka peroleh dari situ dengan kontribusi dan keuntungan dari orang lain sebanding yang mereka pilih dan yang dalam kenyataannya bisa menyerupai atau bisa tidak menyerupai mereka (Mondy, 2008).

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Sebagai dugaan awal sementara dari penulis adalah persepsi keadilan kompensasi ini akan mempengaruhi kinerja melalui perasaan puas dan meningkatnya motivasi kerja yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Rasa adil yang dipersepsi setiap karyawan akan membuat mereka memiliki komitmen dalam organisasi.

Dampak Keadilan Distributif Dalam Organisasi

Dalam pembahasan kompensasi, keadilan distributif kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai pendistribusian imbalan dalam organisasi yang mencakup pembayaran/kompensasi dalam sebuah organisasi (Tjahjono, 2008). Keadilan distributif kompensasi sendiri juga harus dikaitkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Misalnya, input dari suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh karyawan yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, maka semakin tinggi pula penghasilan (*output*) yang diterima. *Output* ini ditunjukkan dari upah yang diterima. Untuk itu, kompensasi baik dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau yang lainnya, harus memperhatikan prinsip keadilan, karena keadilan merupakan pusat dari sistem kompensasi (Simamora, 2004).

Berdasarkan *equity theory*, teori tentang keadilan distributif berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap kewajaran dan keseimbangan antara masukan-masukan yang mereka berikan dengan hasil-hasil yang mereka terima. Pada saat individu-individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan-masukan yang mereka berikan terhadap imbalan-imbalan yang mereka terima seimbang, mereka merasakan adanya kewajaran (*equity*). Di sisi lain, ketidakseimbangan rasio antara masukan dan imbalan menggiring mereka pada persepsi akan adanya ketidak-wajaran (Cowherd dan Levine, 1992). Pengembangan perilaku adil harus selalu diterapkan atasan kepada semua bawahannya secara konsisten dan tegas, baik pembagian tugas pada masing-masing individu dan dalam setiap pengambilan keputusan.

Penelitian Terdahulu

Dalam jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8, No. 2, Juni 2017: 119-133 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh” yang ditulis oleh Afriadi Kurniawan, Mukhlis Yunus, M. Shabri Abd. Majid. Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saya yaitu metode penelitiannya, pada penelitian saya berbekal dan fokus pada satu teori yaitu equity theory sedangkan pada penelitian sebelumnya masih membahas secara umum.

Dalam jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang” yang ditulis oleh Kiki Cahaya Setiawan. menurut hasil uji terhadap hipotesis yang menyebutkan terdapat suatu pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. perbedaan dengan penelitian saya yaitu objek penelitian, metode penelitiannya, pada penelitian saya berbekal dan fokus pada satu teori yaitu equity theory sedangkan pada penelitian sebelumnya masih membahas secara umum.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran keadaan atau fenomena bagaimana persepsi *equity theory* yaitu keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSSPS Makmur Gemilang Sejahtera.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera Magelang yang berlokasi di Jl. Magelang-Yogyakarta, Jetak, Mungkid, Magelang., Jl. Magelang- Purworejo Km 11 Sidoagung Tempuran Magelang, dan Jl. Gulon-Bendan Km 0,1, Gulon Salam Magelang, Jawa Tengah.

Sample penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai di BMT Makmur Gemilang Sejahtera kabupaten Magelang meliputi dua Kepala cabang, satu HRD, enam karyawan bagian marketing dan satu ahli manajemen sumber daya manusia.

Jenis Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer berupa hasil wawancara berkaitan tentang keadilan kompensasi di BMT Makmur Gemilang Sejahtera Magelang. Sedangkan data sekunder berupa data catatan – catatan tertulis dan data dari web yang berisi informasi umum tentang perusahaan terkait dan juga informasi-informasi penting lain yang dapat mendukung peneliti dari sebuah artikel.

Teknik pengumpulan data

Teknik yang di gunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Kreadibilitas dan keabsahan data

Penelitian ini menggunakan sistem triangulasi sumber data yang dimana peneliti memiliki tiga sumber yang berbeda yaitu pihak marketing sebagai key informan, kepala cabang dan HRD sebagai pihak atasan, dan ditengahi/pihak netral oleh ahli manajemen sumber daya manusia. Yang diharapkan dapat memperkuat hasil penelitian.

Analisis data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu melalui tahap penjelajahan dan pengumpulan data secara mendalam, kemudian analisis ketika di lapangan menggunakan metode observasi. Teknik penyusunan laporan, selanjutnya dengan cara reduksi data berdasarkan hasil pengumpulan data yang sesuai fokus penelitian. Penyajian data (display) yang dipaparkan pada konten analisis berdasarkan hasil olahan dari reduksi data, sehingga nantinya penulis akan lebih Dapat memahami dari data yang ada, dan lebih mudah untuk menyusun penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum objek penelitian

KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera telah ada sejak tahun 2007, bentuknya saat itu masih koperasi. Dengan modal awal Rp.50.000.000 Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT BMT Makmur Gemilang Sejahtera berdiri tanggal 09 Juni 2009, berkedudukan di Jalan Sawangan Nomor 1 Sanggrahan, Mungkid, Kabupaten Magelang, Profinsi Jawa Tengah. Pada perkembangan terakhir, KSPPS Makmur Gemilang Sejahtera membuka Kantor Cabang di Jl.Gulon-Bendan Km 0,1, Gulon Salam Magelang, Jl.Pabelan 1 Pabelan Mungkid Magelang, Jl.Magelang- Purworejo Km 11 Sidoagung Tempuran Magelang, dan Jl.Secang- GrabagKrincing16/ 7 Krincing Secang KabupatenMagelang.

Visi

BMT profesional, unggul dalam pelayanan masyarakat.

Misi

menyelenggarakan proses operasional BMT dengan professional dan menerapkan praktik manajemen yang baik (*best management practice*), menyelenggarakan proses oprasional BMT dengan professional dengan Syariah,menjadikan pelayanan yang baik kepada anggota sebagai identitas, prioritas, dan kebanggaan, menyelenggarakan usaha dan kegiatan pemberdayaan ekonomi untuk mewujudkan kesejahteraan umat.

Kompensasi Kerja di BMT Makmur Gemilang Sejahtera

Berdasarkan data-data yang didapat oleh peneliti dengan membandingkan antara keadaan yang terjadi di BMT Makmur Gemilang Sejahtera dengan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya. Pemberian kompensasi menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawan dan dengan adanya kompensasi kerja ini diharapkan karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Untuk mengetahui bagaimana sebenarnya tinjauan terhadap pemberian kompensasi kerja karyawan terkhusus marketing di BMT Makmur Gemilang Sejahtera, akan diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi berdasarkan data-data yang diperoleh.

Pemberian Kompensasi

Dari hasil wawancara yang diperoleh dan observasi partisipasif yang sudah dilakukan dengan informan, hasilnya bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah suatu landasan dalam mencapai target BMT karena dalam penentuan tujuan sangat berperan penting dalam suatu strategi pemberian kompensasi dalam memotivasi kerja karyawan. Sehingga dalam rencana pemberian kompensasi yang dilakukan menjadi efektif. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan di BMT Makmur Gemilang adalah sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada BMT.

Bentuk Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh BMT Makmur Gemilang Sejahtera adalah:

1) Kompensasi yang diberikan:

a) Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi positif atas balas jasa karyawan, gaji yang tidak sesuai akan menyebabkan kompensasi kerja menurun bahkan karyawan akan keluar dari pekerjaannya. Untuk itu BMT harus memberikan gaji yang sesuai yang berdasarkan jabatan dan tanggung jawabnya dan kebutuhan karyawan. Untuk itu dalam memberi *reward* karyawannya BMT Makmur Gemilang Sejahtera memberikan gaji sebulan sekali, pada tanggal 25 yang besaran gajinya disesuaikan dengan jabatan dan tanggung jawab serta resiko pekerjaan. Jadi gaji karyawannya berbeda-beda berdasarkan jabatan, resiko dan target pekerjaan. Contohnya gaji marketing berbeda karena resiko marketing lebih besar dan gajinya lebih besar dari pada karyawan lainnya.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan atau bonus diluar gaji. Untuk lebih mengoptimalkan kinerja para karyawannya, BMT Makmur Gemilang Sejahtera memberikan insentif kepada karyawannya. Pemberian bonus diberikan pada saat karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target pekerjaan. Besarannya disesuaikan dengan target yang berhasil dicapai. Pemberian insentif BMT Makmur Gemilang Sejahtera diberikan untuk kinerja personal yang berhasil mencapai target maupun kinerja team yang telah mencapai target.

c) Tunjangan

Dari beberapa hasil wawancara yang peneliti dapatkan oleh karyawan bagian marketing mengenai tunjangan yang diberikan BMT Makmur Gemilang Sejahtera yaitu tunjangan prestasi diberikan pada karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera yang berprestasi tunjangan yang diberikan berupa uang, hadiah maupun liburan. Selain itu karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera juga diberikan tunjangan posisi/jabatan, tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan jabatan, semakin tinggi jabatan maka tunjangan yang diberikan semakin banyak. Tunjangan hari raya tunjangan diberikan pada saat hari raya contohnya pada hari raya idul fitri tunjangan yang diberikan berupa uang maupun parcel lebaran. Tunjangan cuti juga diberikan pada karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk cuti selama beberapa hari dalam satu tahun. Tunjangan pensiun juga diberikan untuk karyawan yang sudah pensiun. Tunjangan kesehatan juga diberikan dalam bentuk asuransi kesehatan setiap karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera. Tunjangan kendaraan diberikan pada karyawan dalam jabatan tertentu, contoh pada jabatan manajer. Tunjangan seragam yang diberikan pada semua karyawan.

d) Kesehatan

BMT Makmur Gemilang Sejahtera dalam memperhatikan kesehatan karyawannya dengan memberikan asuransi kesehatan pada setiap karyawannya. Karyawan diberikan BPJS atau pengobatan gratis ketika sakit maupun perawatan kesehatan yang telah ditentukan BMT.

2) Sanksi

Selain pemberian kompensasi terhadap karyawan, BMT juga mempunyai aturan kerja yang bertujuan untuk kemajuan BMT itu sendiri. Sanksi ini dibuat terkhusus untuk karyawan yang kurang bagus dalam melakukan pekerjaan dan apabila ada satu karyawan yang berbuat curang atau tidak baik jika masih dipekerjakan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lain, Dengan itu BMT mempunyai cara yaitu dengan peringatan lisan dan tertulis. Peringatan tertulis diberikan apabila seorang karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera yang telah diberikan peringatan lisan melakukan kesalahan untuk kedua kalinya. Peringatan secara tertulis yaitu diberikan dengan berupa surat peringatan dengan batas SP1, SP2, SP3. Apabila karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera membuat kesalahan untuk pertama kalinya akan diberikan SP1, jika masih diulangi maka akan diberi SP2, dan seterusnya akan diberi SP3.

Penerapan equity theory Kompensasi di BMT Makmur Gemilang Sejahtera

Keadilan distributif adalah persepsi keadilan karyawan mengenai kebijakan yang dilakukan manajemen berkaitan erat dengan distribusi hasil. Keadilan dalam pemberian kompensasi di BMT Makmur Gemilang Sejahtera dalam memotivasi kerja karyawan, sangat penting dan berpengaruh dalam prestasi kerja karyawan. Dalam pemberian kompensasi, pekerja menginginkan imbalan yang setara dengan tenaga yang ia sumbangkan. Selain itu, imbalan tersebut juga diharapkan dapat setara dengan pekerja lain yang berada dalam satu lini, baik dalam perusahaan yang sama maupun di perusahaan lain.

Berdasarkan data yang didapat dari beberapa sumber diantaranya marketing, kepala cabang, HRD, dan ahli MSDM, peneliti menyimpulkan bahwa keadilan dalam kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan BMT Makmur Gemilang sejahtera sudah terbilang adil, semua kompensasi yang diberikan sesuai SOP dan kinerja karyawan. Dan untuk karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan mungkin bisa lebih ditingkatkan lagi pekerjaannya agar dapat mencapai target yang ditetapkan oleh BMT.

Keadilan dalam pemberian kompensasi di BMT Makmur Gemilang Sejahtera dalam penerapannya, berikut ini paparan yang peneliti peroleh:

Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal yang dimaksud adalah tarif upah yang pantas dengan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara organisasi-organisasi yang terbandingkan. Peneliti menyimpulkan bahwasanya sebagian besar marketing mengatakan gaji di BMT Makmur Gemilang Sejahtera sangat cukup.

Keadilan Internal

Keadilan internal yang dimaksud karyawan diperlakukan adil dalam bekerja dengan kompensasi yang diberikan, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan harus dinilai sesuai dengan prestasi dan target yang dicapainya, jika seorang karyawan mampu mencapai target dengan baik maka otomatis bonus atau intensif yang diberikan juga akan baik dan pemenuhan hak nya untuk mendapatkan kompensasi harus diberikan sesuai dengan kinerja masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas keadilan internal yang diterapkan di BMT Makmur Gemilang Sejahtera yaitu keadilan yang selama ini didapat sudah sesuai dengan kinerja karyawan, dimana jika karyawan yang rajin, berprestasi dan selalu mencapai target, maka mereka otomatis mendapatkan haknya yaitu berupa bonus diluar gaji. Dari data lapangan yang peneliti peroleh kepada 6 narasumber selaku marketing di BMT Makmur Gemilang Sejahtera, rata-rata mereka mengatakan BMT telah adil dan sama rata terhadap semua karyawan dalam memberikan kompensasi.

Dampak dari adanya ketidakadilan distributif dengan kompensasi kerja di BMT Makmur Gemilang Sejahtera

Suatu konsep keadilan seringkali menjadi sebuah perbincangan. Dimana suatu keadilan adalah suatu keadaan yang tidak memberatkan sebelah atau pun seimbang, yang pantas tidak ditentukan dengan kemauan sendiri (Poerwadarminta, 2007). Dimana rasa keadilan selalu menjadi kebutuhan setiap individu. Semisal seorang anak ingin diperlakukan sama dengan saudara-saudara lainnya oleh orang tuanya. misal didalam hal kesempatan pendidikan, berkomunikasi didalam keluarga, kesamaan dalam memiliki aset dan lain-lain. Selain itu pada lingkungan yang lebih luas, rakyat menuntut hak atas pelayanan kesehatan, pendidikan, lapangan kerja, dari pemerintah, dsb. Fenomena lain yang sering muncul adalah bagaimana keadilan dapat diterapkan di tempat kerja.

Begitupula dengan dampak ketidakadilan di dalam lingkungan kerja BMT, ketidakadilan seperti ini, dapat menyebabkan suatu motivasi kerja dan kinerja pegawai menjadi turun. Hal tersebut tentu saja akan berdampak pada aktifitas dan kinerja BMT. Dalam kasus seperti ini peran seorang pimpinan sangatlah penting, ketidakadilan dapat mengacu pada tindakan diskriminasi yaitu merupakan tindakan yang tidak seimbang dan tidak adil yang dilakukan untuk membedakan terhadap sesama karyawan.

Berdasarkan data yang didapat dari marketing, peneliti menyimpulkan bahwa jika terjadi kecurangan dalam pemberian kompensasi maka dampak yang dihasilkan akan mengakibatkan karyawan untuk putus hubungan kerja oleh BMT. Pada intinya, suatu diskriminasi dan keadilan yang dirasakan oleh karyawan dapat dihadapi dengan menunjukkan prestasi dalam tim kerja, namun ada kalanya juga seorang karyawan menyerah dan kemudian memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Walaupun pemerintah juga sudah memberikan undang-undang ketenagakerjaan ataupun serikat buruh atau pekerja, ketidakadilan yang terjadi tetap akan dijumpai, namun perlu juga kita ingat bahwasanya dengan menciptakan lingkungan yang dipersepsi adil dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai bersangkutan. Keadilan juga dapat memberikan kesempatan pada orang lain untuk menggunakan potensinya dan bertumbuh menjadi individu yang merasa dirinya berharga. Keadilan memang bersifat subjektif, namun kita dapat menciptakan ruang yang adil dengan berperilaku pantas dan sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan, menggunakan ukuran kompetensi dan memberikan kesempatan yang sama.

Strategi Meningkatkan Keadilan dalam Kompensasi Kerja Karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera

Upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan Kompensasi kerja karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera yaitu: Manajer memberikan penjelasan dan batasan tugas-tugas karyawan, Fasilitas yang memadai, Memberi ganjaran sebagai kompensasi, dan Memberi kompensasi dengan system upah dan insentif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang didapat mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari *equity theory* di KSPPS BMT Makmur Gemilang Sejahtera, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Setelah analisis yang didapat dengan pendekatan *equity theory* bahwasanya kompensasi yang diberikan di BMT Makmur Gemilang Sejahtera sudah adil dan sesuai SOP dan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Analisis *equity theory* terkait pendapat (pandangan) karyawan BMT Makmur Gemilang Sejahtera, kaitannya dengan persepsi keadilan kompensasi terhadap kinerja yaitu dengan timbulnya suatu semangat kerja pada karyawan. Dengan rasa adil yang mereka terima maka mereka merasa puas dan termotivasi dan dampak lainnya mereka memiliki komitmen yang tinggi di BMT Makmur Gemilang Sejahtera.

SARAN

Saran untuk penelitian selanjutnya melakukan pendekatan secara mendalam dengan calon narasumber agar saat melakukan wawancara narasumber dapat memberikan informasi yang lebih lengkap dan terbuka. Untuk penelitian selanjutnya dianjurkan untuk meneliti keseluruhan cabang agar data yang didapat lebih kuat dan akurat. Untuk penelitian selanjutnya dianjurkan menambah lagi variable yang mempengaruhi agar mendapat alasan yang tepat dari faktor yang mempengaruhi kinerja di BMT

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- AdiwarmanA.Karim. 2011. *Analisis Fiqih dan Keuangan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Edisi Keempat, Cet ke- 8.
- As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri*. Liberti:Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo. Persada: Jakarta.
- Cowherd, D. M., & Levine, D. I. 1992. "Product quality and pay equity be-tween low level employees and top management: an investigative of justice theory". *Administrative Science Quarterly*, 37: 302-320.
- Filippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Irianto, Yusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*. Insan Cendikiawan: Surabaya.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noto Atmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2. Reneka Cipta:Jakarta.

Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Handayana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Pranhallindo.

Simamora H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

Afriadie Kurniawan , Mukhlis Yunus , M. Shabri Abd. Majid (2017) “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh” jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8, No. 2

Kiki Cahaya Setiawan (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang” jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 43-53