

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

*Baitul Maal Wat Tanwil* atau lebih dikenal BMT merupakan lembaga mikro keuangan syariah yang berorientasi sosial keagamaan yang kegiatan utamanya menampung dana atau modal serta menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan modal berdasarkan prinsip al-Qur'an dan as-Sunah. Keberadaan BMT kecuali dianggap tempat pendayagunaan harta ibadah, seperti shadaqah maupun yang lainnya serta bergerak dibidang investasi yang produktif selayaknya bank (Ridwan, 2011).

Beberapa tahun ini lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah terus mengalami peningkatan. Lembaga keuangan syariah baru bermunculan, bahkan lembaga keuangan konvensional atau bank-bank konvensional mulai berlomba untuk membuka divisi syariah karena melihat minat masyarakat yang demikian tinggi terhadap produk lembaga keuangan syariah termasuk BMT. Perkembangan ini didukung oleh Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga bank adalah haram hukumnya. Hal ini semakin mendorong perkembangan lembaga keuangan syariah dalam rangka menjawab kebutuhan masyarakat Indonesia akan lembaga keuangan yang berbasis pada prinsip Islam. Di sisi lain aset yang diperoleh oleh lembaga keuangan syariah juga semakin meningkat.

Seiring dengan perkembangannya, jumlah lembaga keuangan syariah meningkat dari waktu ke waktu. Hal ini menimbulkan persaingan semakin

ketat di antara lembaga keuangan syariah lainnya dalam mendapatkan nasabah. Pelayanan yang terbaik merupakan kunci supaya nasabah tetap loyal pada suatu lembaga keuangan. Nasabah akan terlayani dengan baik, jika didukung oleh kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari jumlah aset dan banyaknya jumlah nasabah. Namun dilihat pula pelayanan yang diberikan pada nasabah.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan organisasi yang baik. Sebuah organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas karyawan atau sumber daya manusia yang mampu melakukan roda organisasi. Untuk meningkatkan kualitas karyawan dibutuhkan adanya prestasi, pengorbanan maupun yang lainnya (Umam, 2012).

Seiring dengan berkembangnya dunia perbankan masalah yang dihadapi dunia perbankan waktu ini adalah penanganan kualitas sumber daya manusia. Jumlah karyawan saat ini apabila mampu dikembangkan maka akan bermanfaat untuk majunya perusahaan perbankan yang ada di Indonesia. Cara memanfaatkan karyawan untuk meningkatkan kualitas bisa melalui pendidikan dan pelatihan serta tersedianya berbagai sarana dan prasarana serta fasilitas sosial. Karena karyawan merupakan roda kegiatan operasional dan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterimanya. Sebab adanya kemauan manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Adanya peningkatan sumber daya manusia

secara tidak langsung akan menjadi kinerja karyawan semakin membaik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Mangkunegara, 2011).

Budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota, inilah budaya organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya (Mangkunegara, 2011). Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah yang membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok seseorang tidak dapat terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

Maju dan berkembangnya suatu organisasi selain ditentukan budaya organisasi juga didukung adanya pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan. Ada dua faktor yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, dan adanya pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemilik perusahaan. Kompensasi meliputi kembalian finansial dan jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2011).

Sebagaimana penelitian yang dilakukan Abadiyah dan Purwanto (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap

Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya”, dalam penelitiannya dihasilkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja bank di Surabaya terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kinerja pegawai bank di Surabaya.

Selain budaya organisasi dan kompensasi, pemberian motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena pada umumnya, orang ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental). Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang untuk mencapai tujuannya, maka motivasi pencapaiannya akan semakin meningkat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi kerja adalah hal yang menyalurkan, menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2012).

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Hadi Kurniawanto (2016) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten”, dalam penelitiannya dihasilkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

Penelitian ini mengambil objek BMT Mubarakah Kudus. BMT Mubarakah adalah lembaga keuangan syariah non bank yang sedang menghadapi persaingan dengan sesama bank syariah ataupun dengan divisi syariah dari bank konvensional, terutama dalam mendapatkan perusahaan. Peran sumber daya manusia ini sangat penting dalam menghadapi persaingan ini. Karyawan adalah sumber daya yang paling menentukan KJKS BMT Mubarakah di area persaingan. Oleh karena itu, BMT Mubarakah harus dapat mengelola karyawan yang dimilikinya dengan baik agar dapat mendukung BMT Mubarakah dalam menghadapi persaingan. Salah satu bentuk pengelolaan karyawan adalah dengan pemberian kompensasi dan motivasi sehingga kesejahteraan karyawan dan keluarganya dapat terjamin.

Kompensasi yang wajar dan adil tentu menjadikan harapan bagi semua karyawan. Jika karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan, maka karyawan akan puas bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat digambarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**

**Data Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Kepuasan kerja</b>	<b>No</b>	<b>Ketidakpuasan Kerja</b>
1	Rendahnya tingkat <i>turnover</i>	1	<i>Turnover</i> yang tinggi
2	Tingkat ketidak hadiran yang rendah	2	Tingkat kehadiran yang rendah
3	Semangat kerja yang tinggi	3	Tidak ada semangat kerja
4	Keseimbangan gaji yang diterima sesuai pekerjaannya	4	Gaji yang diterima tidak sesuai pekerjaannya
5	Adanya <i>team work</i>	5	Adanya kerja individualis

*Sumber: wawancara dengan manajer BMT Mubarakah*

Melihat tabel di atas, dapat dipahami maka kepuasan kerja BMT Mubarakah dapat dilihat dari rendahnya tingkat *turnover*, tingkat ketidakhadiran yang rendah, semangat kerja yang tinggi, keseimbangan gaji yang diterima sesuai pekerjaannya, dan adanya *team work*. Sebaliknya ketidakpuasan kerja dapat dilihat pada *turnover* yang tinggi, tingkat kehadiran yang rendah, tidak ada semangat kerja, gaji yang diterima tidak sesuai pekerjaannya, dan serta adanya kerja individualis. Seperti yang terjadi pada BMT Mubarakah dalam kurun waktu 3 tahun belakangan ini kerja karyawannya tidak stabil, hal ini bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2**

**Data Kerja Karyawan BMT Mubarakah**

No	Tahun	Kerja Karyawan	Prosentase
1	2014	Pendapatan yang cukup signifikan	7%
2	2015	Peningkatan pendapatan yang kurang memuaskan dan cenderung stagnan	8%
3	2016	Peningkatan pendapatan yang kurang memuaskan dan cenderung stagnan	12%

*Sumber: Data Dokumentasi BMT Mubarakah, 2016.*

Berdasarkan data di atas, terdapat adanya permasalahan yang perlu dikaji karena akan sangat menghambat kemajuan karyawan itu sendiri dan BMT Mubarakah pada umumnya. Oleh karena kompensasi yang diterapkan pada BMT Mubarakah perlu untuk dikaji, sehingga penulis berkeinginan untuk meneliti bagaimana pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi sebuah judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja**

**terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus”.**

### **1.2. Ruang Lingkup**

Agar dalam pembahasan tidak terlalu menyimpang, maka penulis membatasi secara jelas pada ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Obyek penelitian adalah semua karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus
2. Variabel penelitiannya adalah budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan di atas, masalah yang ingin penulis bahas adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus ?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mubarakah Undaan Kudus.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang kepuasan kerja karyawan. Dan melengkapi dari penelitian tentang kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dijadikan referensi

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan strategi yang akan datang dalam mengefektifkan strategi pemasaran sehingga Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISNU Jepara dapat bersaing dengan Universitas yang lain.