

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang dihadapi sebuah perusahaan pada abad 21 ini salah satunya adalah pada sistem kompensasi yang diterapkan, bahwa dewasa ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan karena kompensasi sekarang cenderung dipandang untuk menentukan standart hidup serta kedudukan sosial pada masyarakat dan terkait dengan harkat dan martabat manusia, ditinjau dari dari segi perusahaan kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang diberikan karyawan pada perusahaannya, pertentangan antara perusahaan dan karyawan dalam pemberian kompensasi sering terjadi, dengan demikian dalam pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada kebutuhan karyawan atau nilai dari pekerjaannya (Kadarisman, 2012:4).

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan

mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1994:155 dalam Yupo, 2008: 955).

Faktor yang mendasari seorang karyawan untuk bekerja secara optimal adalah adanya keadilan dalam kompensasi, sebuah perusahaan dikatakan mampu memberikan jasa terbaik bagi setiap apa yang dihasilkan salah satunya tergantung pada kemampuan karyawan memberikan kontribusinya pada perusahaan, karena secara tidak langsung dengan adanya aspek kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan membuat karyawan terpacu untuk memberikan hasil kerja yang maksimal, demikian bagi perusahaan harus mampu memahami apa yang menjadi harapan karyawannya, mampu memperdayakan dengan tepat sehingga sejalan dengan komitmen yang dimiliki setiap karyawannya.

Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di organisasi. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan organisasi untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif, dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya.

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan yang kegiatannya mengelola dana yang bersifat nirlaba (sosial), sumber dana

diperoleh dari zakat, infak, dan shodaqoh atau sumber lain yang halal. BMT didirikan sebagai sebuah perwujudan kegiatan ekonomi umat yang menjunjung tinggi nilai-nilai tolong menolong, dalam pelaksanaannya BMT berlandaskan syariat islam. Perkembangan BMT saat ini sudah tumbuh pesat, keberhasilan BMT ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya baik karyawan maupun manajemennya yang bersama-sama bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Setiap perusahaan dalam hal ini BMT sebagai lembaga keuangan syariah mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi begitu juga dengan karyawan, salah satunya harus terjalin sebuah komitmen untuk mencapai tujuan bersama, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha agar tujuan perusahaan tercapai (Nagar 2012 dalam Kadek 2013: 116). Komitmen yang sangat di harapkan oleh perusahaan adalah komitmen afektif, karena komitmen ini berkaitan dengan ikatan emosional seorang karyawan yang memiliki kesamaan visi dan misi dengan perusahaannya sehingga bagi perusahaan karyawan seperti ini sangat membantu demi kelangsungan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di tiga Baitul Maal wa Tamwil (BMT) di Yogyakarta, alasan yang menjadikan penulis memilih tiga BMT ini adalah ketiga BMT ini sebagai salah satu representasi BMT besar yang ada di Yogyakarta, yang mampu mewakili dan menjadi potret BMT lain dengan keyakinan bahwa pada

BMT tidak mungkin tidak terdapat permasalahan, semua BMT secara general sama, selain itu hasil penelitian ini cukup untuk melihat dan menjadi evaluasi bagi BMT terkait maupun yang lainnya mengenai keadilan kompensasi yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Berikut tiga BMT tersebut:

1. BMT Beringharjo, kantor pusat BMT Beringharjo terletak di Ringroad Barat, Sleman, Yogyakarta, sistem kompensasi yang ada di BMT Beringharjo sudah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang ditentukan oleh manajemen, tetapi tidak bisa dipungkiri terdapat masalah-masalah yang dihadapi BMT mengenai kompensasi, menurut staff marketing BMT Beringharjo Bey Arifin mengungkapkan bahwa salah satunya adanya karyawan yang *resign* (berhenti) dari BMT dikarenakan kompensasi yang di dapat tidak sesuai dengan harapan, hal itu menjadi salah satu yang menjadi perhatian penting untuk mengevaluasi sistem kerja BMT karena setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda dalam menyikapi beban kerja.
2. BMT Al Ikhlas, kantor pusat BMT Al Ikhlas berada di Jl. Pakel Baru Selatan No. 39, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta, sistem kompensasi yang ada di BMT Al-Ikhlas belum maksimal dalam penerapannya, menurut manajer BMT Al-Ikhlas Agus Wibowo mengungkapkan bahwa salah satu masalah yang terjadi selama ini karena adanya *miss communication* dan ketidakpuasan karyawan mengenai pemberian kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja, maka dari itu manajemen BMT berencana ingin meningkatkan prosedur pemberian kompensasi yang terstruktur, agar terintegrasi dengan baik.

3. BMT BIF (Bina Ihsanul Fikri), kantor pusat BMT BIF berada di JL. Rejowinangun No.28B Kotagede Yogyakarta dan memiliki 10 cabang di Yogyakarta. Menurut manajer BIF cabang Bugisan bapak Tardi mengungkapkan bahwa permasalahan kompensasi di BMT yang terjadi selama ini mengenai karyawan baru yang belum bisa beradaptasi dengan target yang diberikan oleh BMT, sehingga mereka *resign* karena beban pekerjaan dan penghasilan dirasa tidak seimbang, permasalahan lain yang dirasakan karyawan adalah masalah ketidakkonsistenan BMT untuk memberikan peringatan tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan BMT sehingga kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan aturan prosedur kompensasi yang ada di BMT.

Pada dasarnya karyawan BMT dipacu untuk mampu meningkatkan kualitas diri agar mampu meningkatkan produktivitas diri, dengan begitu karyawan yang unggul mampu mendapat penghargaan lebih dari perusahaannya. Suryana (2009:96) berpendapat bahwa tingkat keadilan dalam organisasi dianggap rendah oleh para anggotanya maka hal tersebut akan membuat mereka merasakan dan memiliki komitmen yang rendah juga, demikian pula sebaliknya. Dengan adanya keadilan kompensasi dan kemampuan memotivasi diri dari kayawannya diharapkan berpengaruh positif terhadap komitmen kayawannya. Penelitian yang dilakukan (Tang dan Sarsfield Baldwin, 1996 dalam Runing, 2011:26) yang menunjukkan bahwa keadilan mempunyai hubungan positif dengan komitmen.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya: **“Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Keadilan Prosedural Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif” Studi pada Tiga BMT di Yogyakarta (BMT Beringharjo, BMT Al-Ikhlas dan BMT Bina Ihsanul Fikri).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan Tiga BMT di Yogyakarta ?
2. Apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan Tiga BMT di Yogyakarta ?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan Tiga BMT di Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan pada Tiga BMT di Yogyakarta.
2. Mengetahui apakah keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan pada Tiga BMT di Yogyakarta.
3. Mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan pada Tiga BMT di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat menjadi tambahan referensi bagi pengembangan ilmu terkait dengan keadilan kompensasi, kecerdasan emosional, dalam pengaruhnya terhadap komitmen afektif karyawan, khususnya di BMT maupun lembaga keuangan syariah lainnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi BMT maupun lembaga keuangan syariah lainnya untuk meningkatkan komitmen karyawan agar lebih produktif, salah satu cara dengan keadilan dalam pemberian kompensasi yang diberikan dalam rangka apresiasi kerja pada organisasi.