

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri keuangan syariah saat ini dapat dikatakan mengalami kemajuan yang pesat. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya industri keuangan syariah yang tersebar hampir di seluruh daerah di Indonesia. Selain itu, kemajuan industri keuangan syariah dapat terlihat dari aset yang mengalami peningkatan dari sebelumnya. Deputi Komisioner Pengawas IKNB 1 Otritas Jasa Keuangan (OJK) Edi Setidi mengatakan bahwa dari Rp 897,1 triliun aset keuangan syariah, terlihat aset IKBN untuk pasar modal syariah berkontribusi paling besar dalam aset keuangan syariah dengan nilai Rp 451,2 triliun, yang terdiri dari sukuk korporasi Rp 11,75 triliun, reksa dana syariah Rp 16,20 triliun dan sukuk negara Rp 423,29 triliun. Angka ini lebih tinggi dari aset perbankan syariah yang memberikan kontribusi sebesar 40 % dengan total aset Rp 355,88 triliun (<http://krjogja.com>, 2017).

Keberadaan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia mempunyai respon yang cukup bagus di mata masyarakat. Keadaan tersebut menyebabkan Lembaga Keuangan Syariah mampu bersaing dengan lembaga keuangan lain seperti lembaga keuangan konvensional. Untuk itu, Lembaga Keuangan Syariah perlu dikembangkan agar mampu melampaui Lembaga Keuangan Konvensional.

Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia terbagi dalam dua, yaitu lembaga keuangan berbentuk bank dan non-bank. Lembaga keuangan berbentuk bank seperti bank-bank syariah banyak dikenal oleh masyarakat, misalnya Bank Syariah Mandiri, Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Negara Indonesia Syariah dan lainnya. Adapun lembaga keuangan non-bank seperti BMT (*Baitul Maal Wa Tamwil*), koperasi syariah dan sebagainya.

Di Indonesia lembaga keuangan syariah bermula dari pendirian koperasi Ridha Gusti di Jakarta dan *Baitul Tamwil* Salman di Bandung tahun 1980. Berdasarkan bahasa atau etimologi BMT (*Baitul Mal Wa Tamwil*) adalah lembaga keuangan mikro yang bergerak di bidang keuangan dan sosial yang beroperasi berdasarkan nilai serta prinsip syariah (Huda dan Mustafa, 2009:3). Selain bergerak di bidang keuangan, lembaga ini juga menjalankan kegiatannya di bidang sosial, seperti zakat, infak, wakaf, dan sebagainya. Nilai-nilai dalam ekonomi Islam merupakan prinsip yang diterapkan BMT dalam menjalankan kegiatannya, sehingga keberadaan BMT cukup diterima oleh masyarakat.

Namun, kemajuan pesat yang dialami oleh BMT tidak terlepas dari beberapa masalah yang harus dihadapi oleh BMT itu sendiri. Masalah yang masih sering dihadapi oleh BMT yaitu ketidakpuasan yang masih dirasakan oleh Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh BMT tersebut. Permasalahan ini merupakan sesuatu yang penting dan perlu ditangani oleh

BMT mengingat Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam menjalankan suatu organisasi.

Karyawan yang merasa tidak puas akan menimbulkan kerugian yang besar bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Hal ini terjadi karena ketika karyawan merasa tidak puas akan memunculkan titik jenuh dalam kinerja mereka. Keadaan tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan yang menurun, serta berkurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dampak yang paling fatal yang dapat mengancam perusahaan adalah *resign* dari karyawan. Apabila hal tersebut terjadi pada suatu perusahaan, maka dapat diperkirakan perusahaan yang bersangkutan akan mengalami kerugian besar yang dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengetahui faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dari seorang karyawan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam mengatasi masalah ketidakpuasan adalah dengan mempererat hubungan antara bawahan dengan atasan. Atasan berperan sebagai orang yang mengarahkan potensi dengan memberi solusi terhadap karyawan yang merasa tidak puas. Keadaan tersebut akan membuat karyawan yang memiliki rasa ketidakpuasan akan terdorong serta mempunyai motivasi dengan bekerja keras dan giat untuk mencapai hasil yang maksimal (Sondang, 2004:5).

Permasalahan sumber daya manusia seperti ketidakpuasan karyawan dapat terjadi disetiap perusahaan, seperti lembaga keuangan, perbankan, perusahaan dagang dan tidak menutup kemungkinan dapat dialami oleh BMT. Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melakukan kegiatan praktik perbankan di BMT BIF (Bina Ihsanul Fikri) yang berada di kota Yogyakarta, terdapat masalah ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan di BMT tersebut. Hal ini dapat terlihat dari banyak keluhan tentang perusahaan yang dilontarkan karyawan dan keinginan untuk pindah tempat kerja.

Selanjutnya, mengingat ketidakpuasan karyawan merupakan permasalahan yang sangat penting untuk dibahas, maka banyak para ahli yang sudah merumuskan teori tentang ketidakpuasan. Salah satu teori tersebut adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua aspek yang dapat memotivasi seorang karyawan, baik motivasi intrinsik dari diri karyawan tersebut maupun ekstrinsik yang berasal dari lingkungan karyawan tersebut. Dua faktor ini sangat mempengaruhi kelangsungan kerja karyawan serta membuat karyawan merasa puas dengan peluang berprestasi yang besar (Hamzah, 2012:25).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas penulis tertarik untuk meneliti faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan di BMT BIF yang kemudian dituangkan dalam skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor

yang Mempengaruhi Tingkat Ketidakpuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg”

B. Rumusan Masalah

Penelitian mengenai ketidakpuasan karyawan masih belum banyak dilakukan. Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Disisi lain Herzberg telah menjelaskan dua faktor yang membedakan antara kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Selain itu realita yang ada dilapangan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan telah menjadi masalah yang banyak dihadapi tiap perusahaan. Untuk itu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan perlu dikaji kembali. Selain itu, penulis akan melihat kesesuaian antara teori yang dikembangkan oleh Herzberg dengan realita yang ada dilapangan.

C. Pertanyaan Penelitian

- a. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan BMT BIF?
- b. Bagaimana kaitan antara teori Herzberg dengan realita yang ada di BMT BIF?

D. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan di BMT BIF
- b. Untuk mengetahui kesesuaian teori Herzberg dengan realita yang terjadi di BMT BIF

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengembangan pengetahuan terkait dunia perkembangan pengetahuan tentang lembaga keuangan syariah dan sebagai bentuk disiplin ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Kegunaan praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan dan perogram untuk mengatsi permasalahan ketidakpuasaan yang dialami oleh karyawan baik perusahaan lain maupun BMT BIF.

F. Sistematika penulisan

Penjelasan dalam penelitian ini penulis susun dalam beberapa bab. Dari bab I hingga bab V, setiap bab mempunyai hubungan antara satu dengan yang lainnya. Sistematika penulisan yang dibuat peneliti antara lain:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan suatu gambaran singkat mengenai topik yang hendak disajikan. Pada bab ini, penulis membahas faktor-faktor yang melatarbelakangi peneliti mengambil penelitian tentang faktor yang menyebabkan ketidakpuasaan kerja karyawan di BMT BIF. Selanjutnya, rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk memberikan fokus pada penelitian. Manfaat penelitian dapat berupa manfaat teoritis

dan manfaat praktis. Pada bagian terakhir bab ini juga dijelaskan mengenai sistematika penulisan yang berguna untuk memberikan urutan kepenulisan dalam penelitian ini.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Pada bab ini membahas dengan rinci tentang pengamatan yang mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya serta mempunyai kaitan dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian tersebut berasal dari skripsi atau pun artikel dalam jurnal. Selain itu, bab ini juga menjelaskan terkait teori-teori yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukn penulis seperti Teori Dua Faktor, Teori Hirarkhi dan Teori Tiga Kebutuhan. Teori-teori tersebut berfungsi untuk menganalisis faktor-faktor ketidakpuasan karyawan yang terjadi di BMT BIF.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini pemaparan tentang metode serta tata cara penulis melakukan penelitian. Pada penelitian ini jenis penelitian yang diambil adalah penelitian kualitatif. Untuk itu, sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil dari teknik wawancara. Wawancara tersebut dilakukan secara mendalam baik terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara ini dilakukan berkali-kali agar informasi yang dihasilkan relevan dengan realita pada BMT tersebut. Terkait lokasi penelitian sendiri bertempat di tiga cabang BMT BIF, BMT BIF cabang Pleret, BMT BIF cabang Bugisan dan BMT BIF cabang Gamping. Agar

data dan informasi dalam penelitian ini valid, maka peneliti melakukan teknik keabsahan data melalui metode triangulasi. Dalam melakukan analisis data penulis membagi dalam beberapa tahapan seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang profil objek penelitian serta realita yang dirasakan karyawan berupa faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh ketidakpuasan kerja karyawan.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan yang ditarik peneliti setelah melakukan penelitian tentang ketidakpuasan kerja karyawan pada BMT BIF, serta menyampaikan saran-saran untuk lembaga yang terkait.