

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum lembaga keuangan mikro (LKM) diartikan sebagai lembaga keuangan yang melayani para pengusaha mikro, menurut beberapa lembaga internasional seperti UNDP dan ILO lembaga keuangan mikro adalah lembaga yang melayani masyarakat yang tidak memiliki akses ke lembaga keuangan perbankan, hal tersebut disebabkan karena masyarakat tersebut tidak dapat memenuhi persyaratan teknis yang diajukan perbankan. Menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro, definisi LKM adalah :

“lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan”.

Dalam Undang-Undang tersebut disampaikan bahwa tujuan LKM adalah untuk meningkatkan akses pendanaan skala mikro bagi masyarakat, membantu peningkatan pemberdayaan ekonomi dan produktivitas masyarakat dan membantu peningkatan masyarakat terutama masyarakat miskin atau berpenghasilan rendah. (Ajija, 2018, p. 1)

Badan hukum LKM dapat berbentuk Koperasi atau Perseroan Terbatas (PT), bagi LKM yang berbadan hukum Koperasi harus tunduk pada Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Koperasi.

Anggaran Dasar LKM yang berbentuk koperasi disahkan oleh pengesahan diberikan oleh Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, sedangkan anggaran dasar LKM yang berbentuk PT disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) sebagai varian lembaga keuangan mikro berbasis syariah dimana Lembaga *Baitul Maal* (Rumah Dana), merupakan lembaga bisnis dan sosial yang pertama kali dibangun oleh Nabi, lembaga ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan, apa yang dilakukan Rasul itu merupakan proses penerimaan pendapatan (*revenue collection*) dan pembelanjaan (*expenditure*) secara transparan dan bertujuan seperti apa yang disebut sekarang (*welfare oriented*).

Kehadiran lembaga ini membawa pembaharuan yang besar, dana-dana umat baik yang bersumber dari dana sosial dan tidak wajib seperti sedekah, debda (dam), dan juga dana yang wajib seperti zakat, jizyah dan lain-lain, dikumpulkan melalui lembaga Baitul Maal dan disalurkan untuk kepentingan Ummat. (Ridwan, 2004, p. 56)

BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*) merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS), yaitu lembaga keuangan mikro yang sistem operasionalnya berlandaskan syariah islam, lahirnya BMT mendorong perekonomian menengah ke bawah untuk bersaing dan

berkembang menjadi lebih kuat, dengan berkembang pesatnya BMT, menimbulkan persaingan yang ketat diantara masing-masing BMT, dengan adanya persaingan ketat antara masing-masing BMT menimbulkan dan mendorong setiap BMT untuk tetap mempertahankan kelangsungan hidupnya, setiap BMT harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerjanya.

Salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan kegiatan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, selain itu pula manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dari pada ciptaan Allah yang lainnya, karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-Quran, sumber daya manusia menurut Al-Quran adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menjadi khalifah Allah SWT, manusia diberikan potensi oleh Allah SWT yang berupa beragama sejak manusia itu dilahirkan serta potensi ini disebut fitrah.

Sebagaimana dalam Firman Allah SWT yang terdapat di dalam Surat Ar-Ruum ayat ke 30 sebagai berikut :

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ
الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya : “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam) sesuai fitrah Allah disebabkan dia telah menciptakan manusia

menurut (fitrah) itu, tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”.

Pada era globalisasi saat ini majunya teknologi dan komunikasi berkembang pesat sehingga membawa perubahan yang signifikan dalam penerapan keseharian perusahaan dalam menjalankan sebuah bisnis perusahaan, struktur persainganpun berubah menjadi sangat kompetitif, oleh karena itu hal yang penting bagi sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) dimana manusia sebagai penggerak perusahaan dan merupakan faktor utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. (Handoko, 2001, p. 195)

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi baik itu tujuan tdiak dapat tercapai,

kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin ataupun manajer. (Sitinjak, 2021, p. 2)

Dalam keadaan sekarang dimana teknologi semakin canggih seragam dengan perkembangan zaman, banyak organisasi yang berdiri dan berkembang sukses baik dalam skala besar maupun skala kecil, organisasi sendiri itu adalah sebuah wadah atau tempat dimana banyak orang di dalamnya memiliki tujuan yang sama yaitu membuat organisasi tersebut mencapai sebuah tujuan bersama, tentunya untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilaksanakan melalui koordinasi serta melaksanakan fungsinya melalui proses komunikasi.

Komunikasi adalah sebuah bentuk kegiatan terpenting dalam kehidupan manusia karena komunikasi mampu menjembatani seluruh kepentingan manusia baik individu maupun kelompok, seluruh interaksi manusia dengan lingkungannya menggunakan jasa komunikasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Karena komunikasi merupakan sarana koordinasi antar berbagai subsistem sebuah organisasi, maka komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugasnya sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik dan sebaliknya manusia di kehidupannya harus berkomunikasi, artinya seseorang memerlukan bantuan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial

dengan sesamanya, dalam kehidupan manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. (Muhammad, Komunikasi Organisasi (Ed. ke-3)., 2009, p. 1)

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya sebuah perusahaan ataupun organisasi menempuh berbagai cara, pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang sering dilakukan sebuah perusahaan.

Komunikasi yang baik dan pemberian kompensasi diharapkan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, sebuah komunikasi yang baik diharapkan dapat membantu karyawan dan kompensasi adalah suatu hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kinerja selama di dalam sebuah perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang berharga dan harus dikelola dengan baik oleh sebuah perusahaan agar memberikan kontribusi yang optimal, salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama adalah kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. (Wahab, 2012, p. 16)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka,

kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2001, p. 193)

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujia hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik, karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. (Rivai, 2011, p. 861)

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya, namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Dengan melihat latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian pada Baitul Maal wa-Tamwil (BMT) UGT Sidogiri Banjarmasin dengan fokus permasalahan pada beberapa faktor yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk membuktikan hal tersebut maka peneliti perlu mengadakan penelitian

tentang “Analisis Faktor Komunikasi Organisasi dan Kompensai Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis ingin merumuskan permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah faktor komunikasi organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Banjarmasin ?
2. Apakah faktor kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Untuk mengetahui bagaimana faktor komunikasi organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui bagaimana faktor kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Banjarmasin.

D. Signifikan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan pula dapat berguna sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat diharapkan menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu perbankan terkhusus dan menambah kajian ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Penulis, merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani proses dibangku perkuliahan, serta proses diluar daripada bangku perkuliahan yaitu organisasi, dan juga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Pembaca, diharapkan dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.
- c. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, melalui beberapa upaya ataupun cara yang ditulis oleh si penulis.

E. Definisi Operasional

Secara umum, definisi operasional adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut secara operasional, praktik, secara nyata dalam ruang lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti.

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam memahami maksud penelitian ini, maka peneliti perlu memberika definisi operasional yang mana merupakan penjelasan dari masing-masing terhadap indikator yang membentuknya sebagai berikut :

1. Analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa, karangan, perbuatan, dan sebagainya untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya atau penjabaran sesudah dikaji sebaik-baiknya.
2. Faktor adalah sutau keadaan atau peristiwa yang ikut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesutau.
3. Komunikasi merupakan suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan orang lain, pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh kedau belah pihak komunikasi masih dapat dilakukan dengan bahasa gerak-gerik tubuh atau menunjukkan sikap tertentu, jadi secara rigkas komunikasi disebut juga dengan interaksi (hubungan) beberapa orang secara lagsung maupun tidak langsung.

4. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik, kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang baik secara langsung atau tidak langsung.
5. Kepuasan Kerja adalah tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang dtekuni.
6. Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan syariah yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya dan biasanya beroperasi dalam skala mikro, BMT terdiri dari dua istilah yaitu “baitul maal” dan “baitul tamwil”, baitul maal merupakan istilah untuk organisasi yang berperan dalam mengumpulkan dan menyalurkan dana non profit seperti zakat, infak dan sedekah sedangkan baitul tamwil merupakan istilah untuk organisasi yang mengumpulkan dan menyalurkan dana komersial dengan demikian BMT mempunyai peran ganda yaitu fungsi sosial dan fungsi komersial.

F. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan sebuah penelitian terhadap objek permasalahan, maka penting untuk melakukan pengecekan terlebih dahulu, hal ini

dimaksudkan untuk memastikan belum adanya penelitian serupa yang telah ditulis sebelumnya.

Penelitian terdahulu digunakan untuk menghindari adanya kesamaan objek dengan penelitian lainnya, adapun yang menjadi objek penelitian terdahulu penulis adalah skripsi yang berjudul :

1. “PENGARUH KOMUNIKASI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN KJKS BMT FASTABIQ PATI” oleh Moh. Nur Faqih Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah : Variabel Komunikasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat thitung (4,740) > ttabel (2.002) yang berarti indikator komunikasi yang mempunyai andil dalam peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian informasi, pengetahuan dan gagasan yang berpengaruh sebesar 70% dalam peningkatan kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Hasil kedua, variabel Etika Kerja Islam (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati, terlihat thitung (4,010) < ttabel (2.002) yang berarti indikator Etika Kerja Islam mempunyai andil dalam peningkatan kinerja karyawan melalui sikap ramah dan sopan santun yang berpengaruh sebesar 60% dalam peningkatan kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Hasil ketiga, variabel komunikasi (X1) dan variabel etika kerja islam (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

di KJKS BMT Fastabiq Pati, terlihat $t_{hitung} (26,057) > t_{tabel} (0,000)$ yang berate komunikasi dan etika kerja islam secara bersama-sama mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

2. “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT DI KOTA SALATIGA DAN KABUPATEN SEMARANG” oleh Dwi Rohayati Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga. Hasil penelitian ini yaitu : Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang, pemberian kompensasi yang tepat dalam bentuk gaji, tunjangan, fasilitas, insentif tunjangan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. Motivasi sangat berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang dalam bekerja, sehingga motivasi harus selalu ditingkatkan untuk merangsang semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketiga, Religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang.
3. “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus) oleh Catur Oktaviani Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dimana dalam penelitiannya ini penulis menyatakan bahwa kompensasi memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis berdasarkan perbandingan uji t hitung dengan t tabel, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 267.795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif, pengaruh kompensasi terhadap karyawan BMT Bina Insani yang signifikan. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari pemberian balas jasa yang adil, sehingga timbul adanya kinerja karyawan yang akan memberikan dampak positif juga terhadap BMT, dan nantinya akan menimbulkan hubungan kerja sama yang saling membutuhkan dan menghubungkan antara BMT serta karyawan.

G. Sistematika Pembahasan

Bab pertama pendahuluan, berisikan tentang permasalahan yang telah digambarkan dalam rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Kegunaan penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian, definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian yang bermakna umum atau luas. Penelitian terdahulu ditampilkan sebagai adanya informasi tulisan atau penulisan dari aspek lain, adapun sistematika pembahasan merupakan susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab kedua landasan teori, pada bab ini peneliti akan menjabarkan masalah-masalah yang akan dibahas antara lain, pengertian komunikasi, persepsi mengenai komunikasi organisasi, fungsi komunikasi, proses komunikasi, etika komunikasi, dan pendekatan komunikasi organisasi, selain itu dalam teori kompensasi akan dibahas mengenai, pengertian kompensasi, fungsi dan tujuan kompensasi, jenis-jenis kompensasi, bentuk-bentuk kompensasi, faktor yang mempengaruhi kompensasi, dan sistem kompensasi adapun pembahasan teori Baitul Maal wa Tamwil (BMT) akan dibahas mengenai pengertian Baitul Maal wa Tamwil (BMT).

Bab ketiga metodologi penelitian, pada bab ini menghubungkan antara kajian teoritis dengan penelitian lapangan, maka dibuatlah metode penelitian yang berisi jenis, sifat dan lokasi penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi, populasi dan sampel penelitian yang merupakan sasaran utama penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran sebagai acuan dalam penyusunan kuesioner, kemudian setelah data dikumpulkan dan dianalisis dengan teknik pengolahan data dan analisis data tertentu untuk kemudian mengetahui alur penelitian dari awal sampai akhir maka dibuat tahapan penelitian yang sistematis.

Bab ke empat laporan hasil penelitian, bab ini berisi tentang hasil penelitian di BMT UGT Sidogiri Banjarmasin yang selanjutnya membahas mengenai analisis data serta pembahasan yang disesuaikan dengan metode penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian dari hipotesis serta

jawaban-jawaban pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

Bab kelima penutup, dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas serta uraian sebelumnya, selanjutnya akan dikemukakan beberapa saran.