

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Objek dan Subjek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT BIF

KSPS BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. Didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPS BMT BIF didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna. Keprihatinan ini mendorong niat kami untuk segera meralisasikan berdirinya KSPS BMT BIF. Sehingga pada tanggal 11 Maret 1997 mendapatkan badan hukum No.159 BHKWK. 2V 1997 tanggal 15 Mei 1997.

Pada prinsipnya usaha KSPS BMT BIF dibagi menjadi dua yakni Biatul Maal (usaha sosial) dan Bisnis (Baitul Tamwil). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infaq dan sedekah serta mentasyarufkannya kepada delapan ashnaf. Skala prioritasnya untuk pengentasan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan beasiswa. Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito

berjangka serta menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan/kredit kepada pengusaha kecil dan kecil bawah dengan sistem bagi hasil.

2. Visi dan Misi BMT BIF

a. Visi

Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat.

b. Misi

- 1) Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
- 3) Mewujudkan kehidupan umat yang islami.

3. Tujuan, Motto, dan Ideologi BMT BIF

a. Tujuan

- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat
- 2) Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat
- 3) Menyediakan permodalan Islami bagi usaha mikro

b. Motto

“Adil Serta Menguntungkan”

c. Ideologi

Tabel 4.1 Ideologo BMT BIF

NILAI	DEFINISI	INDIKATOR PRILAKU	
		WAJIB	DILARANG
ALLAH	Allah merupakan Tuhan segala-galanya dengan kemahaan-Nya kita berjuang, bekerja dan mengabdikan diri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja merupakan ibadah 2. Berniat dan beramal secara ikhlas 3. Senantiasa memelihara sholat berjamaah dan ibadah sunah 4. Rutin tadarus Al Quran dan Al Hadits 5. Jujur dan terpercaya 6. Selalu menebar senyum dan salam 7. Menjadi teladan dan tokoh umat 8. Mengutamakan kepentingan anggota 9. Memberikan pelayanan terbaik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berniat mencari materi semata 2. Mengharapkan imbalan 3. Sholat sendiri dan malas menjalankan ibadah sunah 4. Jarang tadarus Al quran dan Al Hadits 5. Berkhianat, menipu dan sejenisnya 6. Bermuka muram dan mudah marah 7. Menutup diri dari lingkungan sosial 8. Mengutamakan diri sendiri 9. Melayani semaunya sendiri

DINAMIS	Terus bergerak, tumbuh, berkembang dan senantiasa meraih yang terbaik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki visi yang kuat 2. Tidak cepat puas dengan hasil kerja 3. Berorientasi pada masa depan 4. Hari esok harus lebih baik 5. Optimis dan yakin akan pertolongan Allah SWT 6. Berbaik sangka 7. Kreatif, inovatif dan terus melakukan perubahan 8. Bersyukur secara aktif 9. Selalu bermuhasabah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visi tidak jelas 2. Menyalahkan masa lalu 3. Pasrah dengan kondisi 4. Tidak bersemangat 5. Gampang putus asa 6. Menyalahkan pihak lain jika terjadi masalah 7. Menikmati kemapanan dan tidak mau berubah 8. Bersyukur secara pasif 9. Tidak bisa mengambil hikmah
ILMIAH	Bekerja didasarkan pada pengetahuan yang mendalam dengan kesadaran yang tinggi akan tanggung jawabnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan kompetensi kerja profesional 2. Bekerja berdasarkan ilmu 3. Terus belajar 4. Membudayakan membaca dan mendengar 5. Bertanggung jawab 6. Bekerja tim 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak kompeten atau profesional 2. Bekerja berdasarkan emosional 3. Tidak mau belajar 4. Tidak suka membaca dan mendengar 5. Bekerja individual 6. Mengedepankan egoisme pribadi dan kelompok 7. Ingin menang dan merasa benar

		<ol style="list-style-type: none"> 7. Menghargai perbedaan 8. Pribadi yang terbuka 9. Saling menasehati 	<ol style="list-style-type: none"> 8. Tertutup dari orang lain 9. Acuh tak acuh sendiri
LOYALITAS	Istikomah pada jalan da'wah membangun ekonomi umat untuk kesejahteraan bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkomitmen penuh dalam mengembangkan BMT BIF 2. Dai ekonomi umat 3. Membantu mengentaskan kemiskinan 4. Membangun kesejahteraan bersama 5. Medampingi orang miskin 6. Memberikan pelayanan keuangan mikro 7. Bekerja dengan penuh cinta kasih 8. Berda'wah untuk rahmatan lil alamin 9. Taat pada visi-misi dan aturan BMT BIF yang berlaku 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja tidak fokus dan demi keuntungan individu 2. Mengabaikan dakwah 3. Memperkaya diri sendiri 4. Memberikan pelayanan keuangan semata 5. Memberikan pembiayaan kepada orang kaya 6. Menindas orang miskin 7. Bekerja tidak tuntas 8. Memiliki visi-misi yang berbeda dengan BMT BIF 9. Bekerja dengan prinsipnya sendiri

4. Produk-Produk BMT BIF

a. Pembiayaan

1) *Mudharabah* (Modal 100% dari BMT BIF)

Mudharabah tidak memiliki dasar langsung dalam *Al-Qur'an* dan *As-Sunah*. Ada beberapa ayat *Al-Qur'andan hadist* yang secara prinsip dapat dijadikan dasar akan *mudharabah*, di antaranya) *Hai orang-orang penuhilah akad-akad itu (QS. Al-Anfal.b)Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rosul dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan padamu, sedangkan kamu mengetahuinya (QS. Al-Anfal)*. Dewan Syariah Nasional telah mengeluarkan ketentuan mengenai pembiayaan *mudharabah* pada fatwa DSN NO.07/DSN-MUI/IV/2000(Sadi, 2015:105).

Mudharabah adalah kerjasama antar bank dengan nasabah. Bank sebagai *shahibulmaal* memberikan dana 100% kepada *mhudharib* yang memiliki keahlian.

2) *Musyarakah* (Modal Patungan)

Musyarakah merupakan akad kerjasama di antara pemilik modal yang mencampurkan modal mereka dengan tujuan mencari keuntungan. Dalam *musyarakah*, paramitra sama-sama menyediakan modal untuk membiayai suatu usaha tertentu dan

bekerja bersama mengelola usaha tersebut (Nurhayati dan wasilah, 2013:150). Dasar hukum akad ini terdapat pada Al-Quran “*Dan sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebagian mereka berbuat zalim sebagian yang lain kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh*”(QS 38:24)

Musyarakah adalah kerjasama dalam suatu usaha pembuatan. ketentuan umum dalam akad musyarakah semua model disatukan untuk menjadikan proyek, Setiap pemilik modal berhak turut serta (Sadi, 2015:37).

3) *Murabahah*

Murabahah transaksi penjualan barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (*margin*) yang disepakati oleh penjual dan pembeli. Hal ini yang membedakan *murabahah* dengan penjualan yang biasa kita kenal adalah penjualan secara jelas (Nurhayati dan Wasilah, 2013:174). Adapun dasar hukum *murabahah* terdapat pada Al-Quran “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan (mengambil) harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan sukarela di antaramu” (QS 4:29).

4) *Al-Qard*

Al-Qard Adalah pinjaman tanpa dikenakan biaya (hanya wajib membayar sebesar pokok utangnya), pinjaman uang seperti inilah yang sesuai dengan ketentuan *syariah* (tidak ada *riba*), karena kalau meminjamkan uang kenapa tidak boleh meminta pengembalian yang lebih besar dari pinjaman yang diberikan. Namun, si peminjam boleh saja atas kehendak sendiri memberikan kelebihan atas pokok pinjaman(Nurhayati dan Wasilah, 2013:263).

5) *Ijarah*

Ijarah dapat didefinisikan sebagai akad pemindahan guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa, dalam waktu tertentu dengan pembayaran uang sewa (*ujarah*), tanpa titik pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri (Nurhayati dan Wasilah, 2013:231).

6) Wakaf Tunai

Menurut UU No 41 tahun 2014, pasal 1 bahwa yang dimaksud wakaf adalah perbuatan hukum wakif untuk memisahkan dan atau menyerahkan sebagian harta benda miliknya untuk dimanfaatkan selamanya atau untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kepentinganya guna keperluan ibadah dan atau kesejahteraan umum menurut syariah. sedangkan dalam pasal 16 ayat 3 disebutkan bahwa harta benda wakaf meliputi benda tidak

bergerak seperti tanah dan benda bergerak seperti; uang, logam mulia, surat berharga. (<https://bmt-bif.co.id/>)

7) Deposito *Mudharabah*

Deposito Mudharabah, yakni simpanan yang jangka waktu pengambilannya sudah dipastikan. Atas dasar produk ini penyimpanan akan mendapatkan bagi hasil, yang umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan tabungan. Deposito yang tersedia untuk pilihan waktunya yaitu minimal 3 bulan, dengan nilai nominal minimal Rp. 500.000,00 dengan distribusi bagi hasil sebagai berikut.

Tabel 4 2 Deposito Mudharabah

no	Produk	Nisbah	setara
1	Simpanan berjangka 12 bulan	50%	Rp. 10.325,00
2	Simpanan berjangka 6 bulan	40%	Rp. 8.110,00
3	Simpanan berjangka 3 bulan	30%	Rp. 6,120,00

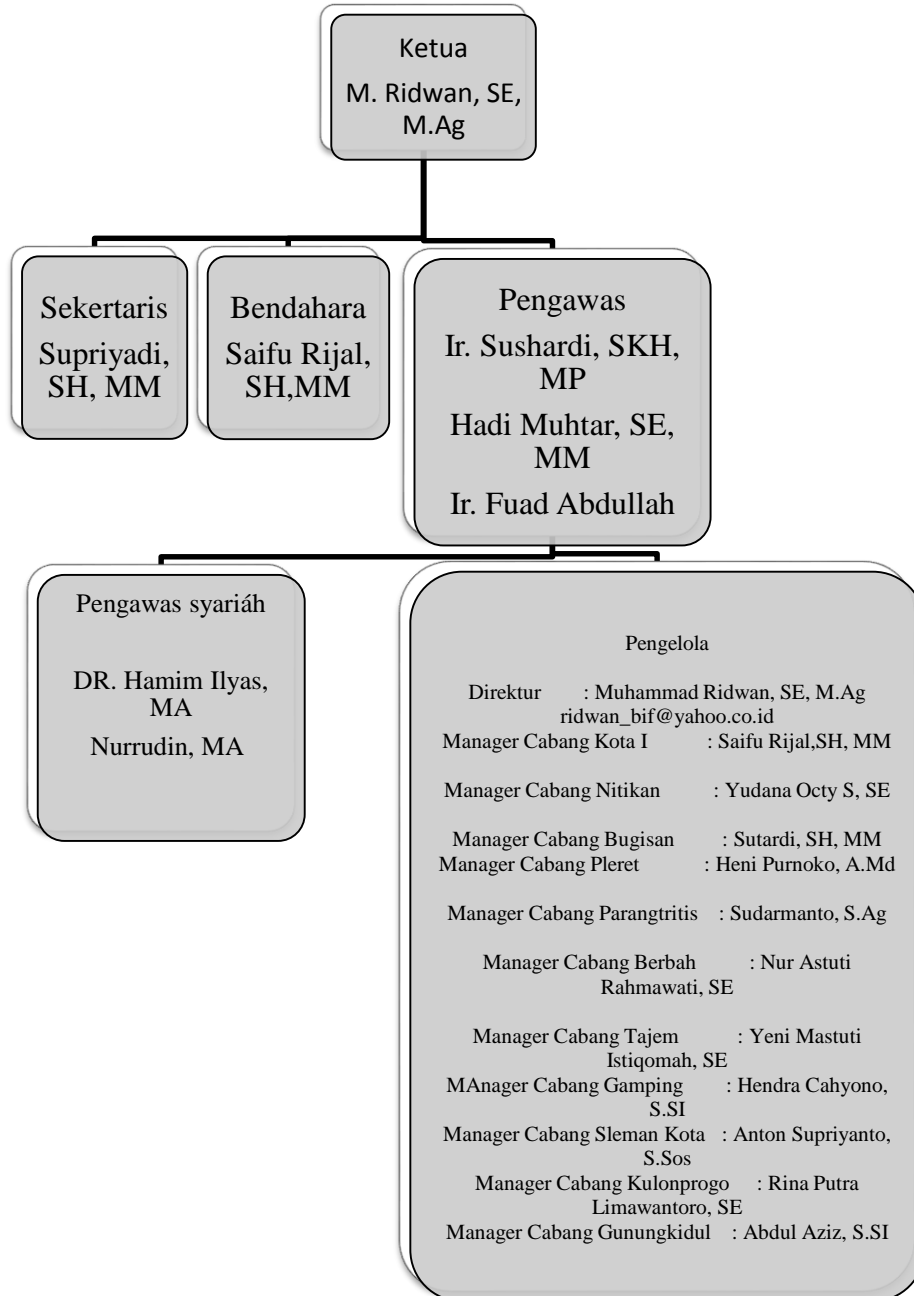
Sumber: bmt bif.co.id

8) Tabungan Haji

Seperti yang diketahui ibadah haji merupakan salah satu dari 5 rukun Islam. Untuk mempermudah memenuhi hasrat umat Islam untuk melakukan ibadah haji, BMT BIF menawarkan sebuah inovasi baru berupa produk tabungan haji. Tabungan haji ini menggunakan akad murabahah yang penarikannya sesuai dengan kesepakatan sudah siap untuk melaksanakan ibadah haji. Dewan

Syariah Nasional telah mengeluarkan ketentuan mengenai tabungan haji Fatwa DSN-MUI mengenai tabungan haji terdapat pada No.1 Tahun 2000.

5. Sturtur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Ketua : M. Ridwan, SE, M.Ag

Sekretaris : Supriyadi, SH, MM

Bendahara : Saifu Rijal, SH,MM

Pengawas

Pengawas Manajemen : Ir. Sushardi, SKH, MP

: Hadi Muhtar, SE, MM

: Ir. Fuad Abdullah

Pengawas Syari'ah : DR. Hamim Ilyas, MA

: DR. Hamim Ilyas, MA

Pengelola

Direktur : Muhammad Ridwan, SE, M.Ag

Manager Cabang Kota : Saifu Rijal,SH, MM

Manager Cabang Nitikan : Yudana Octy S, SE

Manager Cabang Bugisan : Sutardi, SH, MM

Manager Cabang Pleret : Heni Purnoko, A.Md

Manager Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag

Manager Cabang Berbah : Nur Astuti Rahmawati, SE

Manager Cabang Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, SE

MANager Cabang Gamping : Hendra Cahyono, S.SI

Manager Cabang Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.Sos

Manager Cabang Kulonprogo : Rina Putra Limawantoro, SE

Manager Cabang Gunungkidul : Abdul Aziz, S.SI

A. Karakteristik Respondent

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang faktor yang mempengaruhi tingkat ketidakpuasan karyawan. Adapun informan dalam penelitian ini adalah karyawan BMT BIF yang sudah bekerja di BMT BIF, maka karakteristik responden yang digunakan dilihat berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, lama menjadi karyawan, dan pendapatan di BMT BIF. Data responden diperoleh melalui wawancara kepada 8 responden dari cabang yang berbeda. Adapun karakteristik responden karyawan BMT BIF sebagai berikut:

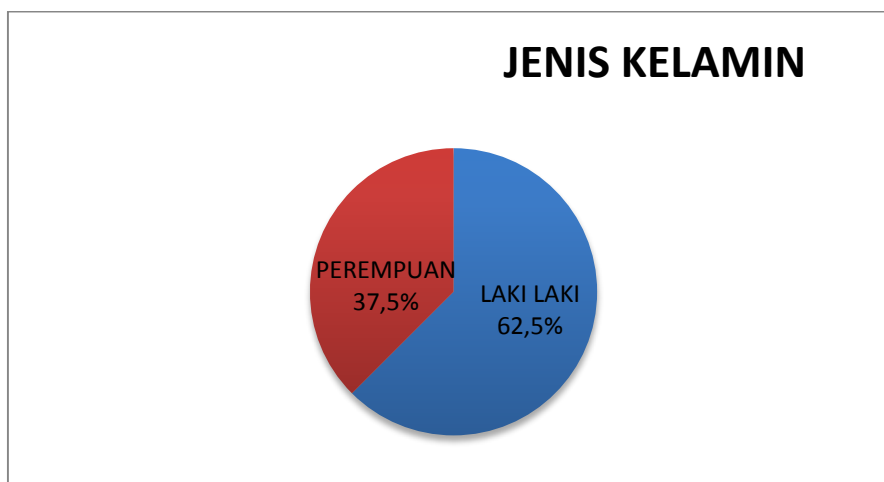
1. Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden karyawan BMY BIF adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 respondent berdasarkan jenis kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	LAKI-LAKI	5	62,5%
2	PEREMPUAN	3	37,5%
	JUMLAH	8	100%

Sumber: data primer



Gambar 4.2 Respondenta berdasarkan jenis kelamin

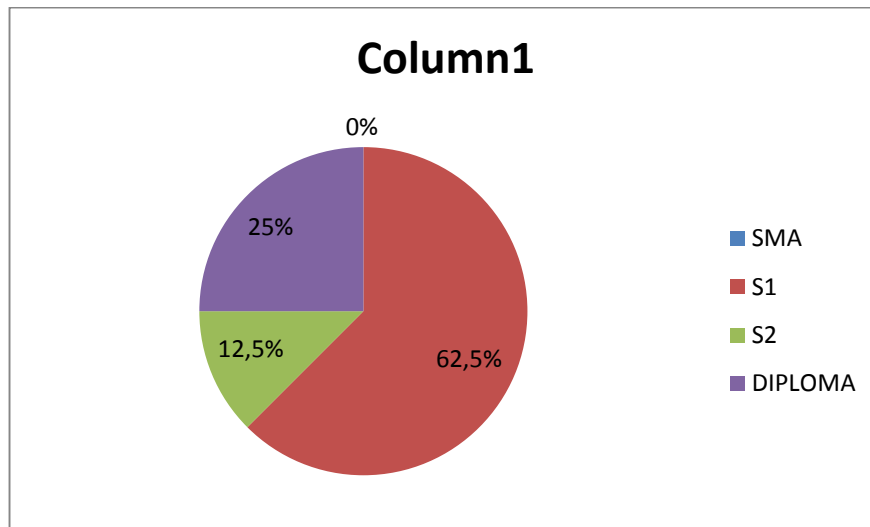
Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa dari 8 orang atau 100% karyawan BMT BIF yang dijadikan sampel penelitian yaitu laki-laki lebih banyak dengan jumlah 5 karyawan atau sebanyak 62,5% dibanding dengan perempuan yang berjumlah 3 karyawan atau sebanyak 37,5%.

2. Pendidikan Terakhir Karyawan BMT BIF

Gambar 4.3 Pendidikan Karyawan

NO	Pendidikan	jumlah	presentase
1	SMA	0	0%
2	S1	5	62,5%
3	S2	1	12,5%
4	Diploma	2	25%
	Jumlah	8	100%

Data respondent berdasarkan pendidikan



Gambar 4.4 Pendidikan Karyawan

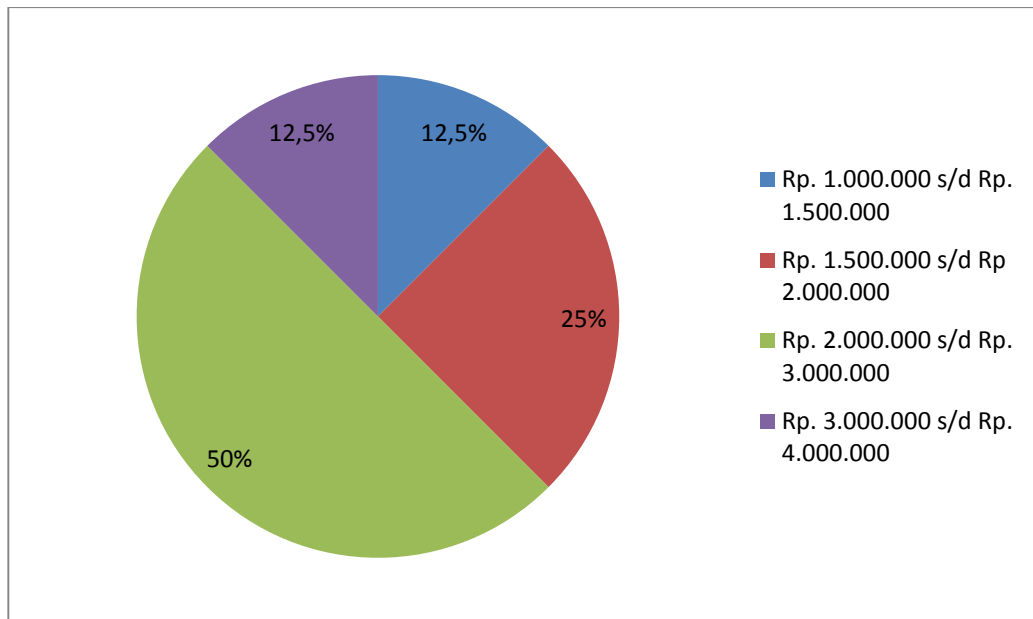
Dari karyawan yang dijadikan sampel penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 5 orang karyawan atau 62,5%, kemudian lulusan S2 sebanyak 1 orang karyawan atau 12,5%, dan sisanya berpendidikan Diploma 2 karyawan atau 25%

3. Pendapatan Karyawan BMT BIF

Tabel 4.4 Pendapatak Karyawan BMT BIF

NO	Pendapatan	Jumlah	Presentase
1	Rp. 1.000.000 s/d Rp. 1.500.000	1	12,5%
2	Rp. 1.500.000 s/d Rp 2.000.000	2	25%
3	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 3.000.000	4	50%
4	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 4.000.000	1	12,5%
		8	100%

Sumber: Data primer



Gambar 4.5 Pendapatan Karyawan BMT BIF

Pendapatan yang dimiliki atau didapatkan dari masing-masing karyawan yang menjadi sampel bervariasi, kebanyakan karyawan memiliki pendapatan Rp. 2.000.000 sampai dengan Rp. 3.000.000 sebanyak 4 nasabah atau 50%, kemudian Rp. 1.000.000 sampai dengan 1.500.000 sebanyak 1 karyawan atau 12,5%, Rp. 1.500.000 sampai dengan Rp. 2.000.000 sebanyak 2 karyawan atau 25% dan 1 karyawan atau 12,5% memiliki pendapatan di atas Rp. 3.000.000

B. Tahap-Tahap dalam Mengidentifikasi Faktor-Faktor yang Menyebabkan Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Dalam melakukan identifikasi faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan BMT BIF penulis melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan. Karyawan yang penulis wawancara meliputi beberapa bagian diantaranya:

1. Marketing/Pemasaran

Marketing merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan, karna dilihat dari peranan seorang *marketing* yaitu memperkenalkan produk pada pasar. Selain itu tugas seorang *marketing* memberikan kepuasan pada pelanggan agar bertahan diproduk tersebut. Berdasarkan fungsi seorang *marketing* dapat dilihat bahwa seorang *marketing* merupakan bagian yang cukup penting dalam suatu lembaga. Karena tanpa keberadaan *marketing* akan sulit suatu lembaga untuk beroperasi.

Dalam melakukan wawancara penelitian ini, penulis melibatkan *marketing* sebagai sumber informasi dalam penelitian ini. Penulis mengambil enam orang *marketing* dari tiga cabang yang berbeda. Hal ini sangat penting karena penulis dapat menelaah lebih luas tentang faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dengan narasumber yang berbeda. Peneliti akan mengetahui faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan bukan hanya internal, namun mengetahui faktor eksternal.

2. Admin

Admin merupakan salah satu bagian yang penting dalam suatu perusahaan maupun lembaga. Peran seorang admin menentukan semua operasional yang sifatnya *administratif* penatausaha lembaga agar beroperasi dengan lancar. *Administratif* sangat berkaitan erat dengan akuntansi, istilah-istilah akuntansi sering digunakan admin untuk menata keuangan perusahaan.

Berjalannya lembaga keuangan syariah tentu berpola pada system akuntansi syariah. Terdapat beberapa perbedaan antara definisi akuntansi syariah dan konvensional. Definisi akuntansi syariah adalah proses akuntansi yang memberikan informasi yang tepat (tidak terbatas pada data keuangan) kepada pemangku kepentingan suatu entitas yang akan memungkinkan mereka untuk memastikan bahwa entitas terus beroperasi dalam batas-batas syariah Islam dan memberikan tujuan sosial ekonomi. Terdapat beberapa perbedaan antara akuntansi syariah dan konvensional (Nurhayati dan Wasilah, 2013:3).

C. Pembahasan Hasil Penelitian Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpuasan Kerja Karyawan

1. Gaji, Upah, Dan Imbalan

Istilah gaji, upah, dan imbalan merupakan istilah yang sering kita temukan dalam hubungan bisnis antara karyawan dan perusahaan. Istilah gaji, upah, dan imbalan tersebut merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan, tetapi dengan kriteria yang berbeda. Gaji sering kita dengar digunakan oleh perusahaan swasta atau negeri kepada karyawan tetap mereka dan dibayarkan dalam periode waktu tertentu. Upah sering kita dengar digunakan oleh perusahaan kepada pekerja berdasarkan produktivitas mereka. Sementara itu, imbalan lebih umum bentuknya karena dapat mencakup gaji dan upah serta sering kita dengar sebagai balas jasa yang kurang formal atau bahkan tanpa ikatan kerja. Adapun definisi upah, gaji dan imbalan sebagai berikut (Nilasari, 2016:6).

a. Gaji

Gaji atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *salary* merupakan sebuah bentuk pembayaran secara periodik dari sebuah perusahaan kepada seseorang karyawan yang mungkin didasarkan pada kontrak kerja. Dalam dunia bisnis, gaji dapat sebagai untuk menjalankan perusahaan.

b. Upah

Upah dalam bahasa Inggris disebut *wage* merupakan kompensasi berupa uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjaannya sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran tersebut dapat di kamu lakukan sebagai jumlah tetap dari setiap pekerjaan yang diselesaikan dalam setiap jam, hari, atau didasarkan kuantitas pekerjaan. Bukan merupakan contoh dari pengeluaran perusahaan dalam menjalankan sebuah bisnis.

c. Imbalan

Imbalan dalam bahasa Inggris kata imbalan bisa merujuk pada kata *compensation*. Imbalan ini mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk bekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik terima langsung, rutin maupun tidak rutin.

d. Masalah yang Sering Dihadapi Berkaitan Dengan Gaji, Upah, dan Imbalan

Pemberian gaji, upah, dan imbalan dari perusahaan kepada pekerja rentan menimbulkan masalah. Hal ini berkaitan dengan

kepentingan masing-masing pihak yang tidak bisa disatukan. Tidak hanya berhubungan dengan kebutuhan pekerja, sebuah perusahaan juga perlu mematuhi peraturan yang berlaku di daerahnya tentang penggajian atau pengupahan tenaga kerja. Berikut ini beberapa masalah masalah yang berkaitan dengan, gaji, upah dan imbalan.

- 1) Gaji atau upah yang tidak dibayarkan
- 2) Gaji atau upah yang telat pembayarannya
- 3) Gaji atau upah yang terlalu rendah tidak memenuhi keinginan pekerja
- 4) Gaji atau upah yang tidak memenuhi peraturan pemerintah
- 5) Gaji atau upah yang terlalu tinggi
- 6) Bonus dan tunjangan yang tidak diberikan
- 7) Gaji dan upah yang tidak adil antar karyawan

Setelah peneliti melihat realita di BMT BIF, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan berkaitan dengan bonus, gaji dan tunjangan. Permasalahan ini dirasakan oleh Mas Yoga sebagai marketing cabang Gamping dan Pak Faqih sebagai marketing cabang Bugisan. Pak Faqih dan Mas Yoga beranggapan bahwa kinerja dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh pihak lembaga lebih berat dari karyawan pada umumnya. Hal tersebut disampaikan oleh mas Yoga dalam pendapatnya,

“Jarak antara kantor menuju pasar cukup jauh, bisa menghabiskan waktu 25 menit sampai 30 menit menuju pasar Semampir, terus memerlukan bensin juga seidaknya 8000-10000. Jadi perbulan saya

harus mengeluarkan dana dari dompet sendiri sekitar 250000. Tapi sekarang saya masi belum mendapatkan tunjangan transportasi”. (Wawancara narasumber 4 marketing cabang Gamping).

Dalam hal ini ketidakpuasan yang dirasakan oleh Mas Yoga yaitu tidak adanya tunjangan transportasi, sementara jarak yg ditempuh Mas Yoga berbeda dengan karyawan pada umumnya. Tunjangan transportasi berguna untuk memberidukung terhadap produktivitas kerja dan sebagai bentuk keadilan di suatu perusahaan, kegunaan tunjangan transportasi bagu perusahaan untuk terciptanya semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Herzberg bonus atau insentif merupakan sarana yang dapat merangsang kinerja karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih baik untuk berprestasi bagi organisasi. Tujuan utama dari pemberian bonus, yaitu untuk memberikan tanggung jawab lebih kepada karyawan. Bonus juga digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan (Nilasari, 2016:140). Namun tidak jarang pemberian bonus tersebut tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan seperti nilai penghargaan yang rendah atau bahkan tidak adanya penghargaan terhadap karyawan. Hal ini disampaikan oleh Bapak Faqih dalam pernyataanya,

“{Sudah beberapa kali saya memecahkan permasalahan dalam hal kredit macet. Sampai sekarang kebanyakan saya yang menyelesaikan nasabah kurang lancar hingga kredit macet. Harusnya ini berpengaruh kepada bonus yang diterima, karena kesabaran dan tenaga yang dikeluarkan terhadap nasabah nakal sangat extra” (Wawancara dengan narasumber 5 selaku marketing cabang bugisan)

Maka sudah sepantasnya pihak lembaga memberi bonus dan tunjangan kepada keduanya. Dikarenakan kinerja dan tanggung jawab antara keduanya lebih berat. Serta membutuhkan biaya operasional yang cenderung besar, hal ini berbeda dengan karyawan pada umumnya.

2. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan merupakan suatu konsep rancangan bertujuan untuk pedoman serta perencanaan dalam perusahaan (Waters, 2001:1). Kebijakan bisa dikaitkan sebagai pengambilan keputusan, ketentuan yang diambil oleh direksi sebagai pembatas dan tolak ukur dalam melaksanakan kegiatan. Untuk mengontrol para karyawan maka sudah sepantasnya suatu lembaga melakukan kebijakan-kebijakan aturan. Faktor yang paling penting yang mendasari suatu kebijakan adalah pertimbangan keputusan antara manusia.

Sejalan dengan apa yang telah dikemukakan pada definisi kebijakan maka, kebijakan merupakan perencanaan untuk mengambil keputusan. Agar kebijakan dapat diterima oleh karyawan, tentunya dalam memutuskan suatu kebijakan memerlukan pertimbangan matang. Hal ini bertujuan untuk menjauhkan rasa ketidakpuasan karyawan muncul karena merasa dirugikan dengan kebijakan yang diputuskan. Maka dalam mengambil kebijakan direksi dianjurkan untuk mempertimbangkan suatu kebijakan dengan sumber daya manusia bersangkutan.

Setelah peneliti melakukan penelitian di BMT BIF, terdapat beberapa hal dirasa karyawan dalam pengambilan kebijakan. Hal ini dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang karyawan. Anggapan karyawan dengan kebijakan di BMT BIF sepihak, jika demikian karyawan merasa dibatasi dalam menuangkan ide pikiran serta dianggap kurang kontribusi terhadap lembaga tersebut. Bahkan beberapa karyawan menganggap kebijakan yang diputuskan oleh pihak direksi kurang memuaskan keinginan karyawan. Hal ini disampaikan oleh salah satu marketing BMT BIF cabang Bugisan dalam pernyataannya,

“Sebenarnya saya sudah sering memberikan pendapat tentang manupulasi itu, tapi seakan akan omongan saya dianggap angin lalu, alhasil itu benar benar terjadi tapi tetap saya juga yang dibawa-bawa. Harusnya pertimbangin dulu omonganku, kalo memang sudah di klarifikasi tidak ya sudah”(wawancara dengan narasumber 1 marketing BMT BIF cabang Bugisan)

Terlihat dalam pernyataan diatas karyawan menilai kurangnya tanggapan pihak direksi terhadap karyawan tersebut sehingga hal itu menimbulkan rasa ketidakpuasan yang dirasakan. Perlu diketahui landasan terpenting inti dari suatu kebijakan adalah pertimbangan akal pikiran sesama manusia. Jika pertimbangan tersebut dilakukan secara individu serta diputuskan sepihak maka karyawan akan merasa kecewa. Hal ini sangat dirasakan oleh salah satu karyawan BMT BIF yang diturunkan jabatannya di cabang Bugisan dalam pernyataannya,

Waktu itu menurut saya perencanaan buka cabang sangat kurang, semuanya serba mendadak, kebetulan bawahan-bawahan saya masi baru semua. Maka dari itu saya mengajukan banding pada pihak lembaga terkait dengan target, karena target tersebut jauh dari

realistis menurut saya. Akan tetapi hal itu tidak mengubah sedikitpun keputusan lembaga. pada akhirnya target itu gak tembus dan saya harus menerima konsekuensinya. (wawancara narasumber 5 *marketing* cabang Bugisan)

Keterbatasan saran serta masukan merupakan suatu kelemahan yang terdapat pada BMT BIF. Seharusnya dalam hal ini saran, kritikan, masukan dari karyawan seharusnya dapat dipertimbangkan. Hal tersebut dirasakan juga oleh Mas Yoga selaku karyawan prabakti dalam pernyataannya,

“Target yang ditentukan lembaga tidak bisa di tawar, padahal untuk Karyawan prabakti, harus banyak belajar tetapi lembaga memberikan target yang cukup besar, dan itu adalah syarat menjadi pegawai tetap. Berarti banding dan saran saya tidak didengar untuk mengurangi target tersebut nihil” (wawancara dengan narasumber 4 BMTBIF cabang Gamping).

Dari beberapa pernyataan karwan diatas, maka sudah dapat disimpulkan bahwa dalam hal pengambilan kebijakan pihak BMT kurang menanggapi masukan serta saran yang diajukan karyawan. Herzberg berpendapat bahwa apabila ingin memberi motivasi terhadap karyawan salah satunya menyenangkan para pekerja dengan memberi kebebasan berpendapat (Sondang, 2004:16). Pertimbangan kebijakan mempengaruhi kenyamanan karyawan karena karyawan merasa dianggap berperan penting dalam lembaganya. Sebaliknya apabila karyawan tidak dianggap dalam menentukan suatu kebijakan maka besar kemungkinan karyawan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu hal yang cukup penting bagi kelangsungan kerja karyawan. Kondisi tersebut terbagi menjadi dua aspek yaitu kondisi kerja secara psikologis, dan kondisi kerja secara fisik. Hal-hal yang berkaitan erat dengan keadaan dari luar karyawan seperti, pikiran hubungan kerja, hubungan pribadi antar karyawan termasuk dalam kondisi kerja secara psikologis. Adapun kondisi kerja secara fisik hal-hal yang berkaitan erat dengan infrastruktur seperti kebutuhan barang, meja, serta hal-hal yang dapat membantu kinerja karyawan secara fisik .

Pada realitanya setelah peneliti melakukan penelitian di berbagai cabang BMT BIF. Terdapat beberapa cabang BMT BIF yang masih kurang diperhatikan dalam hal kondisi kerja . Ketidakpuasan dirasakan oleh beberapa karyawan BMT BIF dalam hal kondisi kerja secara fisik. Kekurangan infrastruktur menyulitkan beberapa karyawan dalam pekerjaannya, seperti dalam pernyataan yang dikatakan Mbak putri dalam wawancara,

“Fasilitas disini belum *Online*, jadi kalo ada orang yang mau menabung atau menarik tabungan yang asal rekeningnya bukan dari cabang tersebut harus melakukan panggilan telepon dulu. Itu pasti akan memakan waktu. Coba kalo sistemnya sudah *onlinetinggal* nyocokin aja sama data lebih mudah” (wawancara narasumber 6 karyawan BMT BIF cabang bugisan)

Hal tersebut juga telah dirasakan oleh karyawan lainya dalam pernyataanya,

“Saat ini nasabah di BMT BIF tidak seperti dulu, sudah cukup banyak, saya sering keliru kalo *input* data, karena nama yang

mendekati atau sama. Kalo sistemnya *online* seperti di bank-bank kan lebih mudah lagi. Kerja kita cepat gak manual seperti saat ini” (Wawancara dengan narasumber 7 karyawan BMT BIF Pleret).

Dari beberapa pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa keadaan kerja di BMT BIF kurang membuat karyawan nyaman. Kenyaman yang diciptakan dari kondisi kerja sangat mempengaruhi ketidakpuasan pada karyawan. Hal tersebut dikemukakan oleh Herzberg, Ketidakpuasan umumnya dikatkan dengan Faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang berasal dari luar seperti, pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Sondang, 2004:164).