

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi selalu membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya tersebut diantaranya sumber daya alam, finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumberdaya tersebut, yang paling utama adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan adanya tenaga kerja yang kompetitif, perusahaan akan mampu melakukan aktivitasnya secara maksimal dan mampu menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang.¹

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor, seperti kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang berlebihan dan upah tugas yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang

¹ Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2009), 135.

berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik.²

Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³

Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka

² *Ibid.*, hlm. 135.

³ Veithzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 406.

mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya pada lingkungan strategik.⁴

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, pencapaian tujuan organisasi periode tertentu. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Faktor internal yang terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi, peran, kondisi keluarga, dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.⁵

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.⁶ Maka itu karyawan dapat dikatakan asset paling berharga dalam perusahaan karena baik dan buruknya kinerja karyawan sangat menentukan perkembangan perusahaan. Karena pemutusan hak kerja akan dapat terjadi pada karyawan yang tidak disiplin, oleh karena itu demi mempertahankan posisinya karyawan juga akan dituntut untuk disiplin dalam bekerja.

⁴Akdon, *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 116.

⁵Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia 2006), 260.

⁶Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipat Gandaan Kinerja Karyawan)*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2007), 337.

Keberadaan lembaga bank syariah di tengah-tengah aktivitas perekonomian sebagai alternatif dari perbankan konvensional merupakan suatu hal yang cukup positif dan nilai lebih di Indonesia yang mayoritas penduduknya muslim. Masyarakat muslim telah mendapatkan solusi atas permasalahan yang terkait dengan fatwa MUI tentang pengharaman bunga bank. Keinginan tersebut baru bisa terwujud dengan didirikannya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1991 yang diprakasai oleh Majelis Ulama Indonesia dan Pemerintah. Beroperasinya BMI berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan. UU ini lalu diamandemen dengan UU No. 10 Tahun 1998. Pada tahun 2008, UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah diberlakukan. UU No. 21 ini adalah UU khusus yang mengatur perbankan Syariah.⁷

Seiring berjalannya waktu, lembaga keuangan mengibarkan sayapnya tidak hanya pada sektor bank syariah saja melainkan muncul lembaga keuangan berbasis syariah yaitu Baitul Maal wat Tamwil atau lebih dikenal dengan sebutan BMT. Baitul Maal Wat Tamwil atau lembaga keuangan mikro syariah berintikan Baitul Maal (Lembaga sosial dakwah/non profit) dan Baitul Tamwil (lembaga usaha/profit). Sebagai Baitul Maal BMT melakukan melakukan kegiatan sosial dan dakwah, yakni dengan mengelola dana zakat, infaq, shodaqoh, hibah, wakaf secara amanah dan profesional. Sedangkan sebagai Baitul Tamwil BMT melakukan usaha berorientasi profit, yakni menghimpun dana simpanan anggota dan penyertaan modal yang kemudian dikembangkan untuk pembiayaan usaha-usaha produktif bagi anggota yang lain. Dalam hal ini BMT akan mendapatkan

⁷<http://06/02/hukum-perbankan://business-law.binus.ac.id/2015-syariah-di-indonesia/>
Diakses 10 oktober 2017

keuntungan atau bagi hasil yang kemudian dibagi antara BMT dengan anggota atau nasabah sebagai pemilik modal. Inilah yang kemudian dikenal dengan sistem bagi hasil.⁸

Namun BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah di tengah-tengah masyarakat kurang di kenal dikarenakan terdominasi dengan adanya perbankan konvensional dan perbankan syariah yang lebih dikenal terlebih dahulu. Oleh karena itu BMT perlu melakukan strategi guna meningkatkan daya saingnya dan nantinya pangsa pasar akan lebih luas sehingga mampu bersaing dengan lembaga-lembaga keuangan lainnya.

Lokasi BMT Pahlawan Tulungagung terletak di Jl. KHR. Abdul Fattah (Ruko Pasar Ngemplak) No. 33 Tulungagung. Lokasi tersebut berada pada lokasi strategis di kota tulungagung yang letaknya berdekatan dengan pasar dan perumahan, mudah diakses oleh anggota untuk melakukan transaksi dan investasi langsung dengan BMT. BMT Pahlawan Tulungagung sudah memiliki beberapa cabang di Tulungagung di antaranya Cabang Bandung yang lokasinya cukup strategis karena berdekatan dengan pasar Bandung, Kecamatan Bandung, puskesmas dan polsek Bandung. Cabang kedua adalah cabang Gondang yang terletak di jalan raya trenggalek yang berdekatan dengan SMAN 1 Gondang Tulungagung dan pemukiman warga. Cabang terakhir adalah cabang Notorejo yang letaknya dekat dengan pasar dan pemukiman warga yang rata-rata memiliki usaha genteng dan batu bata.

⁸Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 17.

Berangkat dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena pada dasarnya karyawan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terhadap pendapatan serta maju mundurnya suatu perusahaan. Berdasarkan pemikiran diatas maka penulis mengambil judul **“STUDI TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BAITUL MAAL WA TAMWIL PAHLAWAN TULUNGAGUNG”**.

B Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang ada untuk dijadikan titik tolak pada pembahasan dalam penulisan penelitian ini. Adapun permasalahan yang dapat diambil dalam penlitin ini adalah:

1. Apakah faktor eksternal organisasi dapat mempegaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan?
2. Apakah faktor internal organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan?
3. Apakah faktor pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan?
4. Apakah faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan?

C Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah faktor eksternal organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan.
2. Untuk mengetahui apakah faktor internal organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan.
3. Untuk mengetahui apakah faktor pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan.
4. Untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan.

D Batasan Masalah

Penelitian ini tidak meneliti semua aspek yang terkait dengan masalah. Untuk memperjelas masalah serta penafsiran yang kurang terarah dalam penelitian ini, maka peneliti perlu membatasi masalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan.
2. Faktor-faktor internal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan.
3. Faktor-faktor pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan.
4. Faktor-faktor paling dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan.

E Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak lembaga.

2. Secara Praktis

a) Bagi BMT Pahlawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi masukan sekaligus motivasi agar terus meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan serta pebandingan penelitian selanjutnya.

F Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian diperlukan beberapa definisi terhadap beberapa istilah yang digunakan yaitu:

1. Kinerja. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atas kemampuan kerja.

Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Menurut para ahli lain mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, yang baik dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja, sedangkan aspek kualitas

menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.⁹

2. Kinerja karyawan. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.¹⁰
3. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) adalah lembaga keuangan mikro syariah berintikan *Baitul Maal* (Lembaga sosial dakwah/non profit) dan *Baitul Tamwil* (lembaga usaha/profit). Sebagai Baitul Maal BMT melakukan kegiatan sosial dan dakwah, yakni dengan mengelola dana zakat, infaq, shodaqoh, hibah, wakaf secara amanah dan profesional. Sedangkan sebagai Baitul Tamwil BMT melakukan usaha berorientasi profit, yakni menghimpun dana simpanan anggota dan penyertaan modal yang kemudian dikembangkan untuk pembiayaan usaha-usaha produktif bagi anggota yang lain. Dalam hal ini BMT akan mendapatkan keuntungan atau bagi hasil yang kemudian dibagi antara BMT dengan anggota atau nasabah sebagai pemilik modal. Inilah yang kemudian dikenal dengan sistem bagi hasil.¹¹

⁹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*, (Yogyakarta, Penerbit: Gajah Mada University Press), 62.

¹⁰ Akdon, *Strategic Management For Educational...*, 116.

¹¹ Muhammad, *Manajemen Pembiayaan...*, 17.

2. Definisi Operasional

Dari judul diatas, maka secara operasional bahwa peneliti mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Kajian terhadap masalah pokok diatas dibagi beberapa bagian yaitu :

BAB I : Pendahuluan terdiri dari: tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, kegunaan penelitian, definisi istilah, sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka terdiri dari: Kajian focus pertama, Kajian fokus kedua dan seterusnya, penelitian terdahulu, kerangka kerangka berfikir teoritis.

BAB III: Metode penelitian terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan.

BAB IV : Hasil penelitian, terdiri dari: paparan data, temuan peneliti, pembahasan temuan peneliti.

BAB V : Pembahasan

BAB VI : Penutup terdiri dari: kesimpulan, saran