

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan. Sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan organisasi sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Jadi, kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang benar-benar mempunyai ketrampilan dan keahlian di bidangnya. Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan akan tercipta karyawan yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab, berprestasi, dan mempunyai iman yang kuat. Kita sadari pula bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh

---

<sup>1</sup>Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm. 135.

kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.<sup>2</sup> Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan didukung dengan kepribadian yang proaktif, unik dan tentunya energik.

Kepribadian merupakan jumlah keseluruhan dari cara-cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain.<sup>3</sup> Kepribadian seorang yang dewasa umumnya sekarang dianggap terbentuk dari baik faktor lingkungan maupun keturunan, yang diperlunak (*moderated*) oleh kondisi situasi.

Terdapat beberapa sifat kepribadian dalam perilaku organisasi, diantaranya: *locus of control*, orientasi hasil, otoritarianisme, machivelianisme, harga diri (*self-esteem*), monitor diri (*self monitoring*), penanggung resiko (*risk taking*) dan kecocokan kepribadian pekerjaan (*personality job fit*). Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada tiga sifat kepribadian yakni; *locus of control*, harga diri (*self-esteem*), monitor diri (*self monitoring*).

*Locus of control* merupakan suatu pengendalian yang mana berhubungan dengan berbagai variabel seperti peran stress, peran etika

---

<sup>2</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 4*. (Yogyakarta: BPF, 2000), hlm.173.

<sup>3</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Jilid 1, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 131.

maupun etos kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual.<sup>4</sup>

*Locus of control* atau pengendalian diri terdiri menjadi 2 spesifikasi. Yang mana terdapat *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *Internal locus of control* merupakan suatu keyakinan yang tersimpan didalam diri seseorang yang mana suatu keberhasilan dan nasib nya atas usaha yang dilakukannya. Namun, beda halnya dengan *eksternal locus of control* yang menganggap bahwa keberhasilan dan kegagalan merupakan takdir. Sumber nasibnya merupakan sebuah intruksi dari luar dirinya, untuk itu pribadi hal yang seperti ini merupakan pribadi yang pasrah menghadapi segala problem.

*Self esteem* (harga diri) dapat diartikan sebagai derajat individual menyukai diri mereka sendiri. *Self esteem* berhubungan langsung dengan harapan untuk berhasil. Kepribadian *self esteem* tinggi kepercayaan bahwa mereka memiliki kemampuan lebih besar untuk berhasil dalam pekerjaan. Individu dengan *self esteem* tinggi akan mengambil pekerjaan dengan resiko yang lebih besar dan pekerjaan non konvensional. Sebaliknya *self esteem* rendah akan lebih peka terhadap pengaruh luar, tergantung pada penerimaan positif atas evaluasi pihak lain, mencari persetujuan pihak lain, dan cenderung menyesuaikan dengan keyakinan serta perilaku mereka yang dihormati.

---

<sup>4</sup>Falikhatun, *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit – Unit Pelayanan Publik*, Jurnal Empirika, vol.16, no.2, desember 2003, hlm. 263 – 281.

Dalam posisi manajerial *self esteem* rendah selalu ingin menyenangkan orang lain, sehingga ingin selalu populer. Harga diri juga bisa diartikan keyakinan seseorang mengenai nilai dirinya berdasarkan pada evaluasi diri secara umum.<sup>5</sup>

Menurut Mark Snyder *self monitoring* yaitu kecenderungan mengatur perilaku untuk menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan situasi sosial. Dengan demikian, *self monitoring* adalah kecenderungan untuk merubah perilaku dalam merespon terhadap presentasi diri yang dipusatkan pada situasi.<sup>6</sup> Dalam bekerja seseorang membutuhkan tuntunan situasi sosial dalam menjalankan pekerjaannya. Karena pekerjaan bukan hanya sekedar berkerja, akan tetapi menentukan siapa diri kita. Pekerjaan merupakan tempat yang kita tuju, dan bagaimana kita memperkenalkan diri dalam lingkungan pekerjaan.

Ketiga faktor yang diteliti tersebut sangatlah dibutuhkan dan menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan organisasi dalam lembaga keuangan syariah terutama dalam *baitul maal wat tamwil*. Seorang pengelola lembaga keuangan pastinya memiliki *locus of control* tinggi karena keberhasilan dirinya dan pekerjaannya tergantung dari interpersonal (internal) dan lingkungannya (*eksternal*). Harga diri (*self esteem*) juga sangat diperlukan dalam bekerja di lembaga keuangan syariah seperti *baitul maal wat tamwil*, pimpinan dalam lembaga keuangan syariah akan mencari karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, keberanian dan kompetensi

---

<sup>5</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, ... hlm. 123.

<sup>6</sup>Sentanoe Kertonegoro, *Perilaku di Tempat Kerja*, (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 2001), hlm. 25.

untuk berkarya dan berkarir di *baitul maal wat tamwil*. Karyawan juga akan merasa percaya diri dengan adanya harga diri dalam perusahaan.

Begitu juga dengan karyawan BMT harus memiliki *self monitoring* dalam bekerja. Perlunya seorang karyawan untuk menjalin kerja sama dengan karyawan lainnya untuk menumbuhkan kerjasama/*teamwork*. Karena dalam situasi tertentu manusia sebagai makhluk sosial harus bekerja sama untuk meringankan beban saudara sesamanya. Inilah yang sangat diperlukan dalam lembaga keuangan seperti halnya BMT untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Selain ketiga faktor tersebut, etika dalam bekerja juga sangat penting dilihat dalam mengelola sumber daya manusia.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik.<sup>7</sup>

Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya. Konsep etika Islam memiliki karakter atau ciri khusus yaitu mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan dan masyarakat. Etika Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu al-Qur'an dan Hadist yang

---

<sup>7</sup>Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris Dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta: PT Grasindo,1995), hlm.7.

merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, yaitu berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan kompensasi atau upah yang cukup, memberikan tunjangan kesehatan, pendidikan, keluarga, dan yang paling penting adalah atasan memberikan motivasi dan dukungan terhadap semua yang dilakukan oleh karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kesalahan sikap membentak, atau menyalahkan adalah hal yang sangat buruk. Seorang atasan harus mampu membimbing, mengayomi dan memberikan arahan kepada bawahannya.

Begitu pula dengan lembaga keuangan yang memiliki basis syariah. Dituntut untuk memiliki akhlak yang lebih baik dari kinerja atau cara memimpinya. Syariat dan prinsip Islam merupakan pondasi utama untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lembaga keuangan lebih tepatnya disebut dengan LKS atau Lembaga Keuangan Syariah yang merupakan organisasi ekonomi yang operasionalnya berdasarkan syariat Islam.<sup>8</sup> Sistem syariah hadir untuk memberikan manajemen yang berbeda dengan konvensional.

Undang-undang no.7 Tahun 1992 memberikan penjelasan mengenai perbankan dengan prinsip syariah dan disempurnakan oleh Undang-undang

---

<sup>8</sup>A. Djuzali dan Yadi Januari, *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar)*, (Jakarta: UII Press, 2002.), hlm. 4.

Nomor 7 tahun 1998 tentang perbankan dan juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah. Namun setelah itu, disahkanlah undang-undang nomor 21 tahun 2008 yang sudah secara keseluruhan membahas mengenai perbankan syariah.<sup>9</sup> Ditambah pula banyak didirikannya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah serta *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). Tidak ketinggalan lembaga seperti pegadaian syariah dan asuransi syariah berdiri sampai dengan membuka kantor cabang.

Secara *hafiyah/ lughowi baitul maal* berarti rumah dana dan *baitut tamwil* berarti rumah usaha.<sup>10</sup> Sehingga dapat ditarik kesimpulan *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) merupakan lembaga ekonomi keuangan yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat Islam. BMT juga merupakan sebuah institusi yang menjalankan dua kegiatan secara terpadu yakni sebagai *baitul maal* melakukan kegiatan sosial atau bisa disebut *mentasyarufkan* dana sosial. Sebagai *baitul tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.

BMT bergerak dalam bidang peningkatan ekonomi masyarakat kecil, melalui berbagai kegiatan menghimpun berbagai jenis simpanan atau tabungan dari nasabah yang biasa disebut anggota dan selanjutnya dikembangkan melalui pembiayaan, investasi atau penyertaan modal usaha bagi anggota lain yang membutuhkan. Sedangkan *baitul maal* sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang melakukan kegiatan sosial yakni mendorong, menggerakkan dan menghimpun zakat, infaq, shodaqoh dari para

---

<sup>9</sup>Wirosa, *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*, (Jakarta: Grasindo, 2005)., hlm. 01.

<sup>10</sup>Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004)., hlm. 126.

nasabahnya yang kemudian disalurkan melalui kegiatan sosial membantu masyarakat yang kurang mampu. Dan pada dataran hukum Indonesia badan hukum yang paling bisa digunakan untuk BMT adalah koperasi.”BMT berasaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syari’ah Islam, keimanan, keterpaduan (*kaffah*), kekeluargaan/ koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme”.<sup>11</sup>

Keberadaan BMT menjadi salah satu organisasi legal sebagai lembaga keuangan syariah yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah. Keimanan juga menjadi landasan atas keyakinan untuk tumbuh dan berkembang, keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis. Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Dengan demikian, BMT tidak dapat hidup hanya bergantung pada uluran tangan pemerintah, akan tetapi perkembangan BMT membutuhkan partisipasi dari anggota dan masyarakat serta pola pengelolaan yang harus profesional.<sup>12</sup>

Keberadaan BMT telah dicanangkan oleh presiden RI sebagai Gerakan Nasional untuk mendukung usaha kecil diseluruh Indonesia. Pencanaan dilakukan di Jakarta pada tanggal 7 Desember 1995. Sebagai pedoman awal operasional BMT berada dibawah Pembinaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) dan memperoleh legalitas (Badan Hukum) dari menteri koperasi pengusaha kecil dan menengah, dinas atau badan

---

<sup>11</sup>Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) ...*, hlm. 129.

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm.126.

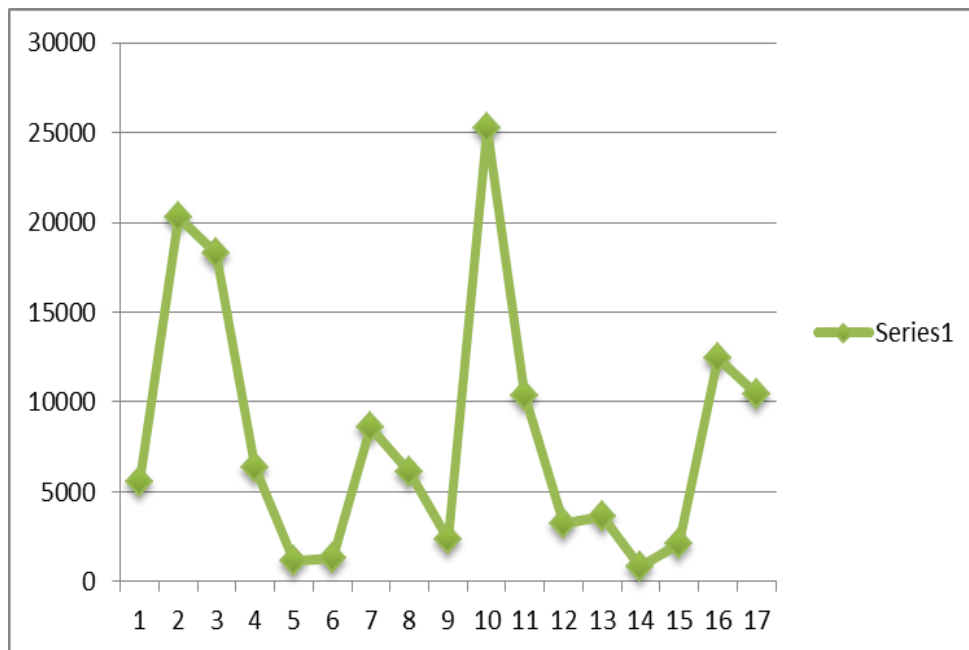


koperasi dimasing-masing propinsi maupun kabupaten atau kota. PINBUK merupakan satu-satunya lembaga yang telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia (BI) untuk membina, mengawasi dan mengembangkan BMT diseluruh Indonesia. Persetujuan itu tertuang melalui naskah kerjasama No. 03/MOU/PHBK-PINBUK/VII/95. Baik serba usaha maupun simpan pinjam. Dari paparan diatas operasinal BMT dan koperasi tidak sama persis, karena dapat dibentuk perundangan tersendiri.

Tulungagung merupakan daerah yang memiliki perkembangan lembaga keuangan syariah yang sangat baik, hadirnya PINBUK di Tulungagung memberikan ruang kepada lembaga keuangan mikro syariah bermunculan di Tulungagung. Kurang lebih ada 17 (tujuh belas) nama BMT yang bernaung di PINBUK Tulungagung dan 10 diantaranya berlokasi di Tulungagung. BMT tersebut adalah BMT Pahlawan, BMT Muamalah, BMT Istiqomah, BMT Ar Rahman, BMT Sahara, BMT Dinar Amanu, BMT Sinar Amanah, BMT Harum, BMT Ummatan Wasathon, BMT Istiqlal, BMT Matahari Artha, BMT Syariah Pare, BMT Rahmad Kediri, BMT Usaman Trenggalek, BMT Agritama Blitar, BMT Ar Ridho Kediri, BMT Assalam Kediri.

Masing-masing dari BMT tersebut tercatat memiliki aset sebagai berikut :

Gambar 1.1 Total Aset BMT Binaan Pinbuk Tulungagung



Sumber: diolah dari data PINBUK Tulungagung tahun 2010

Grafik 1.1 tersebut sangat jelas bahwa lembaga keuangan bisa memiliki aset yang banyak. Dan rata-rata aset mereka diatas 1 milyar. Pada BMT Muamalah (nomor 1) memiliki aset sebesar Rp. 5.588.792.452,-. BMT Istiqoham (nomor 2) dengan aset sebesar Rp. 20.245.613.780,-. BMT AR-RAHMAN (nomor 3) dengan aset sebesar Rp. 18.246.975.675,-. BMT Harum Tulungagung (nomor 4) dengan aset sebesar Rp. 6.315.794.673,-. BMT Matahari Artha (nomor 5) dengan Aset sebesar Rp. 1.135.671.694,-. BMT Ummatan Wasathan (nomor 6) dengan total Aset sebesar Rp. 1.324.679.533,-. BMT Syariah Pare (nomor 7) memiliki aset sebesar Rp. 8.627.861.567,-. BMT Rahmad Kediri (nomor 8) memiliki aset sebesar Rp. 6.135.487.691,-. BMT Usaman Trenggalek (nomor 9) dengan total aset sebesar Rp. 2.316.487.613,-. BMT Pahlawan (nomo10) merupakan BMT

yang sampai saat ini memiliki total aset terbesar di daerah Tulungagung dengan total aset Rp. 25.234.697.561,-. BMT Sahara (nomor 11) dengan total aset yang dimiliki sebesar Rp. 10.314.684.792,-. BMT Istiqlal (nomor 12) dengan aset yang dimiliki Rp. 3.214.624.685,-. BMT Dinar Amanu (nomor 13) dengan aset sebesar Rp. 3.614.689.452,- BMT Sinar Amanah (nomor 14) dengan total aset yang dimiliki Rp. 861.679.437,-. BMT Agritama Blitar (nomor 15) dengan total aset sebesar Rp. 2.134.684.615,-. BMT Ar-Ridho (nomor 16) Trenggalek dengan total aset sebesar Rp. 12.465.946.751,- dan BMT As-Salam (nomor 17) dengan total aset sebesar Rp. 10.468.497.525,-.

Dari total aset yang dimiliki tersebut, cara manajemen sebuah lembaga juga sangat diperlukan sumber daya untuk menunjang kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, berbagai upaya harus dilakukan masing-masing BMT untuk tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan lembaga-lembaga keuangan syariah yang lain. Begitu juga dengan 7 BMT yang dijadikan obyek penelitian berikut ini. BMT-BMT ini memiliki perkembangan kinerja keuangan maupun kinerja sumber daya yang sangat signifikan. Perkembangan tersebut setiap tahunnya mengalami peningkatan. BMT-BMT tersebut juga dikategorikan BMT yang sehat dan baik oleh PINBUK Tulungagung.

Gambaran dalam grafik 1.1 terlihat BMT binaan PINBUK Tulungagung yang memiliki potensi kuat untuk berkembang. Disini peneliti mengambil 7 BMT sebagai obyek penelitian. Pemilihan obyek lokasi

penelitian tersebut melihat dari perkembangan yang dialami oleh masing-masing lembaga yang memiliki tingkat aset yang berbeda, adapun data masing-masing BMT dalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data BMT Harum Tahun 2012-2017

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT HARUM	2012	6.198.763.698	12
	2013	6.536.133.044	12
	2014	7.131.135.440	12
	2015	7.252.142.440	12
	2016	7.645.485.650	13
	2017	8.135.448.144	13

Sumber: diolah dari RAT BMT Harum

Data tersebut terlihat bahwa BMT Harum memiliki perkembangan yang sangat pesat terbukti dengan tahun 2012 total aset yang dimiliki sebesar Rp. 6.198.763.698,00. Pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2013 aset tersebut naik menjadi Rp. 6.536.133.044,00. Pada tahun berikutnya di tahun 2014 meningkat kembali dengan total aset menjadi 7.131.135.400,00. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2017 BMT Harum mengalami kenaikan yakni 7.252.142.440 dengan jumlah karyawan 12 orang ditahun 2015. Ditahun 2016 sejumlah 7.645.485.650 dengan jumlah karyawan 13 orang dan 8.135.448.144 dengan jumlah karyawan 13 orang ditahun 2017.

Tabel 1.2 Data BMT Istiqomah Tahun 2012-2017

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT ISTIQOMAH	2012	15.559.169.362	13
	2013	17.812.680.025	15
	2014	17.658.061.391	15
	2015	19.947.009.822	14
	2016	18.366.011.641	14
	2017	18.875.448.175	14

Sumber: diolah dari RAT BMT Istiqomah

Tabel 1.2 tersebut pada BMT Istiqomah menunjukkan bahwa perkembangan aset dan pertumbuhan kuantitas karyawan mengalami fluktuatif. Terlihat pada tahun 2012 jumlah aset yang dimiliki sebesar Rp. 15.559.169.362,00 dengan jumlah karyawan 13 orang. Di tahun selanjutnya pada 2013 perkembangan aset sangatlah meningkat cukup drastis menjadi Rp. 17.812.680.025 dengan jumlah kuantitas karyawan juga meningkat yaitu 15orang. Akan tetapi ditahun berikutnya jumlah aset yang dimiliki menurun sedikit dari tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp, 17.658.061.391,00 dengan jumlah karyawan tetap yaitu 15 orang. Perkembangan aset di lembaga keuangan sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Apabila karyawan tersebut memiliki keahlian dalam mengelola dibidangnya akan bisa menyebabkan pertumbuhan sebuah lembaga itu meningkat. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2017 BMT Istiqomah mengalami fluktuasi yakni 19.947.009.822 dengan jumlah karyawan 14 orang ditahun 2015. Ditahun 2016 sejumlah 18.366.011.641 dengan jumlah karyawan 14 orang dan 18.875.448.175 dengan jumlah karyawan 14 orang ditahun 2017.

Tabel 1.3 Data BMT Muamalah Tahun 2012-2017

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT MUAMALAH	2012	3.517.012.070	4
	2013	3.528.954.671	5
	2014	2.721.941.098	4
	2015	3.152.309.040	4
	2016	3.141.115.632	3
	2017	3.585.272.644	3

Sumber: diolah dari RAT BMT Muamalah

Hal yang serupa juga terlihat pada tabel 1.3 pada BMT Muamalah, perkembangan jumlah aset dan total karyawan yang dimiliki mengalami fluktuasi. Pada tahun 2012 total aset yang dimiliki sebesar Rp. 3.517.012.070 dengan jumlah karyawan 4 orang. Pada tahun berikutnya 2013 pertumbuhan aset mengalami kenaikan sebesar Rp. 3.528.954.671 dengan jumlah karyawan 5 orang. Akan tetapi di tahun 2014 total aset yang dimiliki mengalami penurunan yang cukup drastis dengan total aset Rp. 2.721.941.098, dengan penurunan juga dialami oleh karyawan yang berjumlah 4 orang. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2017 BMT Muamalah mengalami Fluktuasi yakni 3.152.309.040 dengan jumlah karyawan 4 orang ditahun 2015. Ditahun 2016 sejumlah 3.141.115.632 dengan jumlah karyawan 3 orang dan 3.585.272.644 dengan jumlah karyawan 3 orang ditahun 2017.

Tabel 1.4 Data BMT Sinar Amanah Tahun 2012-2017

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT SINAR AMANAH	2012	576.851.161	4
	2013	697.618.824	4
	2014	562.477.836	4
	2015	752.309.040	4
	2016	841.115.632	3
	2017	1.285.272.644	3

Sumber: diolah dari RAT BMT Sinar Amanah

Fluktuatifnya perkembangan aset juga dialami oleh BMT Sinar Amanah. Seperti yang terlihat pada tabel 1.4 pada tahun 2012 total aset yang dimiliki berjumlah Rp. 576.851.161,00. Ditahun 2013 total aset yang dimiliki sebesar Rp. 697.618.824,00. Sedangkan pada tahun 2014 penurunan terjadi pada aset yang dimiliki dengan jumlah Rp. 562.477.836,00. Kuantitas

karyawan yang dimiliki oleh BMT Sinar Amanah dari tahun 2012 – 2014 tetap dengan jumlah 4 orang. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2017 BMT Sinar Amanah mengalami kenaikan yakni 752.309.040 dengan jumlah karyawan 4 orang ditahun 2015. Ditahun 2016 sejumlah 841.115.632 dengan jumlah karyawan 3 orang dan 1.285.272.644 dengan jumlah karyawan 3 orang ditahun 2017.

Tabel 1.5 Data BMT Sahara Tahun 2012-2017

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT SAHARA	2012	9.143.989.300	12
	2013	10.178.425.892	12
	2014	11.574.315.532	14
	2015	11.647.555.321	14
	2016	14.921.937.846	14
	2017	19.210.330.544	15

Sumber: diolah dari RAT BMT Sahara

Perkembangan jumlah aset suatu lembaga keuangan mikro bisa terjadi akibat faktor internal dan faktor eksternal sebuah lembaga tersebut. Kenaikan volume anggota dan karyawan juga salah satu penyebab timbulnya perkembangan aset yang meningkat. Seperti tabel 1.5 pada BMT Sahara. Tahun 2012 perkembangan jumlah aset yang dimiliki sebesar Rp. 9.143.989.300,00 dengan jumlah karyawan adalah 12 orang. Tahun 2013 perkembangan jumlah aset meningkat menjadi Rp. 10.178.425.892 dengan jumlah karyawan tetap 12 orang. Akan tetapi pertumbuhan keduanya dilami oleh BMT Sahara pada tahun 2014 dengan jumlah aset meningkat menjadi Rp. 11.574.315.532 dengan jumlah karyawan juga mengalami kenaikan sebesar 14 orang. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2017 BMT Sahara

mengalami kenaikan yakni 11.647.555.321 dengan jumlah karyawan 14 orang ditahun 2015. Ditahun 2016 sejumlah 14.921.937.846 dengan jumlah karyawan 14 orang dan 19.210.330.544 dengan jumlah karyawan 15 orang ditahun 2017.

Tabel 1.6 Data BMT Pahlawan Tahun 2012-2017

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT PAHLAWAN	2012	28.621.745.080	15
	2013	28.933.681.902	16
	2014	31.674.381.467	11
	2015	36.609.045.970	12
	2016	36.707.541.273	12
	2017	38.177.706.846	15

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Kenaikan pertumbuhan aset juga dialami BMT Pahlawan Tulungagung. Lihatlah pada tabel 1.6 tahun 2012 BMT Pahlawan menduduki posisi aset terbesar diantara BMT binaan PINBUK Tulungagung yang lain yaitu dengan total aset Rp. 28.621.745.080,00. Tahun 2013 aset kembali mengalami kenaikan dengan jumlah Rp. 28.933.681.902,00. Begitu pula tahun 2014 yang kenaikannya jauh lebih banyak yaitu dengan total aset Rp. 31.674.381.467,00. Sedangkan perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Tahun 2012 jumlah karyawan berjumlah 15orang. Tahun 2013 jumlah karyawan menjadi 16 orang. Sedangkan tahun 2014 jumlah karyawan mengalami penurunan dengan jumlah menjadi 11 orang. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2017 BMT Muamalah mengalami kenaikan yang sangat signifikan yakni 36.609.045.970 dengan jumlah karyawan 12 orang ditahun



2015. Ditahun 2016 sejumlah 36.707.541.273 dengan jumlah karyawan 12 orang dan 38.177.706.846 dengan jumlah karyawan 15 orang ditahun 2017.

Tabel 1.7 Data BMT Dinar Amanu Tahun 2012-2017

NAMA LEMBAGA	TAHUN	ASET	JUML KARYAWAN
BMT DINAR AMANU	2012	2.284.178.200	4
	2013	2.428.366.100	3
	2014	2.590.019.500	5
	2015	2.700.816.400	5
	2016	2.113.098.400	4
	2017	2.113.098.400	5

Sumber: diolah dari RAT BMT Dinar Amanu

Kenaikan pertumbuhan aset juga dialami BMT Dinar Amanu Tulungagung walaupun tidak signifikan seperti BMT Pahlawan. Lihatlah pada tabel 1.7 tahun 2012 BMT Dinar Amanu memiliki total aset Rp. 2.284.178.200,-. Tahun 2013 aset kembali mengalami kenaikan dengan jumlah Rp. 2.428.366.100,-. Begitu pula tahun 2014 yang kenaikannya cukup banyak walaupun masih kalah dibandingkan tahun sebelumnya yaitu dengan total aset Rp. 2.590.019.500,-. Sedangkan perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Tahun 2012 jumlah karyawan berjumlah 4 orang. Tahun 2013 jumlah karyawan menjadi 3 orang. Sedangkan tahun 2014 jumlah karyawan mengalami kenaikan dengan jumlah menjadi 5 orang. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2017 BMT Dinar Amanu mengalami Fluktuasi yakni 2.700.816.400 dengan jumlah karyawan 5 orang ditahun 2015. Ditahun 2016 sejumlah 2.113.098.400 dengan jumlah karyawan 4 orang dan 2.113.098.400 dengan jumlah karyawan 5 orang ditahun 2017

Dalam hal ini, faktor sumber daya manusia memiliki peran penting. Dimana diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>13</sup> Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap kelompok atau seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.<sup>14</sup> Jadi, motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Serta sangat penting pula untuk disadari oleh setiap pimpinan suatu organisasi yaitu dengan adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) karyawan antara lain adalah dengan memberikan motivasi agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan

---

<sup>13</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67.

<sup>14</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 264.

dan pengarahan.<sup>15</sup> Salah satu motivasi yang diberikan adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menunjang para karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul terkait dengan sifat-sifat kepribadian dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan karena pada BMT. Karyawan memiliki tanggung jawab kinerja yang sama baik laki-laki maupun perempuan atau tua maupun muda. Terlebih lagi peneliti ingin mengetahui terkait dengan bagaimana kinerja seorang karyawan melalui etika kerja Islam. Karena dalam lembaga keuangan yang berbasis Islam tentunya memiliki perbedaan dalam menyikapi lingkungan organisasi. Keunikan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui lebih detail terkait dengan kinerja karyawan dari sifat-sifat kepribadian karyawan melalui *locus of control, self esteem, self monitoring*.

Berdasarkan latar belakang banyaknya anggapan mengenai implementasi dan penerapan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam menjalankan operasional lembaga keuangan mikro syariah, begitu juga dengan BMT, maka dari itu mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sifat-Sifat Kepribadian dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Baitul Maal Wat Tamwil* Binaan PINBUK Tulungagung”**.

---

<sup>15</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPEF, 2000)., hlm. 163.

## B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Adapun permasalahan yang perlu diidentifikasi dalam penelitian ini Pengaruh sifat-sifat kepribadian dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada *Baitul Maal Wat Tamwil* Binaan PINBUK Tulungagung. Sedangkan untuk batasan variabel dalam penelitian ini adalah *locus of control*, harga diri (*self-esteem*), *self monitoring*, Etika Kerja Islam dan kinerja karyawan .

### 1. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian. Adapun subyek dalam penelitian ini yakni karyawan BMT sebagai individu dari BMT binaan PINBUK Tulungagung.

### 2. Lokasi Penelitian

Namun dengan berbagai pertimbangan keterbatasan peneliti dalam hal biaya dan waktu, maka lokasi penelitian ini hanya di fokuskan pada 7 BMT yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yakni: (a) BMT Pahlawan Tulungagung; (b) BMT Sahara Tulungagung; (c) BMT Sinar Amanah Tulungagung; (d) BMT Dinar Amanu Tulungagung; (e) BMT Harum Tulungagung; (f) BMT Muamalah Tulungagung; (g) BMT Istiqomah Tulungagung.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung?
2. Apakah *self esteem* (harga diri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung?
3. Apakah pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung?
4. Apakah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung?
5. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung?
6. Apakah *self esteem* (harga diri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung?
7. Apakah pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dalam penulisan penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk menguji apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.
2. Untuk menguji apakah *self esteem* (harga diri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.
3. Untuk menguji apakah pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.
4. Untuk menguji apakah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.
5. Untuk menguji apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.
6. Untuk menguji apakah *self esteem* (harga diri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.
7. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh pemantauan diri (*self monitoring*) terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

## E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu konklusi yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dapat dirumuskan dalam hipotesis penelitian ini, yang selanjutnya akan diuji:

**Hipotesis 1** mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

**Hipotesis 2** mengatakan bahwa *self esteem* (harga diri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

**Hipotesis 3** mengatakan bahwa pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

**Hipotesis 4** mengatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

**Hipotesis 5** mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

**Hipotesis 6** mengatakan bahwa *self esteem* (harga diri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

**Hipotesis 7** mengatakan bahwa pemantauan diri (*self monitoring*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam pada BMT binaan PINBUK Tulungagung.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

**Jika Probabilitas > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.**

**Jika Probabilitas < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.**

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Banyak pihak yang bisa memanfaatkan dan memetik dari hasil penelitian ini, adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi *literature* untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembacanya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh sifat-sifat kepribadian diantaranya *locus of control*, harga diri (*self-esteem*), pemantauan diri (*self monitoring*) dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan dalam sebuah perusahaan khususnya lembaga keuangan mikro syariah yang masih berdiri seperti *baitul maal wat tamwil*.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Instansi/Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi seluruh *baitul maal wat tamwil* (BMT) untuk menentukan langkah-langkah kedepan dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan, mengenai *locus of control*, harga diri, pemantauan diri (*self monitoring*) dan etika kerja Islam dari seorang karyawan. Bagi lembaga penelitian ini untuk meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang didapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata.

### b. Akademik

Untuk pihak akademik, diharapkan penelitian ini menjadi perbendaharaan kepustakaan. Selain itu bisa digunakan untuk referensi penelitian-penelitian kembali.

### c. Peneliti lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi ketika akan melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang. Penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan oleh peneliti selanjutnya terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

## G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini penegasan istilah terdiri dari dua, antara lain penegasan operasional dan penegasan konseptual.<sup>16</sup> Istilah-stilah yang ditegaskan dalam bagian ini mengandung interpretasi yang beragam. Istilah yang ditegaskan adalah istilah yang mengarah kepada masalah penelitian dan diakhiri dengan istilah secara keseluruhan pengertian judul yang dimaksud oleh peneliti.

1. Penegasan konseptual adalah definisi yang diambil dari pendapat atau teori dari pakar sesuai dengan tema yang diteliti. Adapun definisi operasional dan penegasan konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Locus of control* merupakan suatu pengendalian yang mana berhubungan dengan berbagai variabel seperti peran stress, peran etika maupun etos kerja karyawan. Peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual.<sup>17</sup>

*Self Esteem (harga diri)* merupakan sebagai derajat individual menyukai diri mereka sendiri. *Self esteem* berhubungan langsung dengan harapan untuk berhasil. Kepribadian *self esteem* tinggi kepercayaan

---

<sup>16</sup>IAIN Tulungagung, *Pedoman Penulisan Tesis, Desertasi dan Makalah Pascasarjana Tahun Akademik 2016/2017*, hlm. 08.

<sup>17</sup>Falikhatun.2003. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit – Unit Pelayanan Publik*, Jurnal Empirika, vol.16, no.2, Desember, hlm. 263 – 281.

bahwa mereka memiliki kemampuan lebih besar untuk berhasil dalam pekerjaan.<sup>18</sup>

**Self monitoring (pemantauan diri)** merupakan kemampuan individu untuk mengatur perilaku yang sesuai dengan situasi sosial dengan menggunakan petunjuk-petunjuk yang ada di sekitarnya.<sup>19</sup>

**Etika Kerja Islam** merupakan karakter atau ciri khusus yaitu mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan dan masyarakat.<sup>20</sup>

**Kinerja** merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup>

2. Penegasan operasional merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau objek yang diteliti. Merupakan definisi yang didasarkan pada sifat-sifat hal yang didefinisikan serta dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional itu akan menunjuk alat pengambilan data yang cocok digunakan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul terkait dengan pengaruh *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring* dan etika kerja Islam terhadap kinerja. Bagaimana seorang karyawan BMT-BMT binaan

---

<sup>18</sup>Sentanoe Kertonegoro, *Perilaku ...*, hlm. 25.

<sup>19</sup>Nur Amelia Sari, *The Relationship Between Self-Monitoring With Academic Procrastination Of Students Who Are Working On Thesis At Faculty Of Psychology In University Of Diponegoro*, (Semarang: Jurnal Tidak Diterbitkan, 2012), hlm. 06-33.

<sup>20</sup>Danvish A. Yousef, *Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change*. *Jurnal Human Relations*, 2000, 53(4), hlm. 513-517.

<sup>21</sup>Faustino Gomes, *Manajemen Sumber .....* hlm. 135.

PINBUK Tulungagung ini mampu untuk memiliki sebuah kinerja karyawan yang unggul dengan adanya sifat-sifat kepribadian seperti *locus of control*, *self esteem*, *self monitoring* baik secara internal (*genetic*) maupun eksternal (lingkungan) jika ditambah dengan etika kerja Islam. Karena semakin bagus etika kerja Islam dan didorong oleh kepribadian yang baik dari seorang karyawan, maka kinerjanya akan semakin tinggi.