

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia sangat pesat karena kebanyakan penduduk Indonesia beragama islam sehingga mayoritas perkembangan bisnis lembaga keuangan syariah menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen untuk menabung dan menikmati pelayanan yang diberikan lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah terbukti menjadi lembaga yang tahan krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia. Lembaga keuang syariah di Indonesia terdiri dari bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) serta lembaga keuangan non bank meliputi koperasi syariah atau biasa yang dikenal dengan BMT.

BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang diopearasikan dengan sistem yang sesuai syariat islam. Bmt memiliki 2 kegiatan secara terpadu, yaitu Baitul maal (melakukan kegiatan sosial dan dakwah), dan Baitul tamwil (melakukan kegiatan bisnis). Sehingga kegiatan BMT adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dengan mendorong kegiatan menabung dan menyalurkan pembiayaan produktif juga melaksanakan kegiatan sosial dengan menggalang titipan dana sosial seperti zakat, infaq dan shodaqoh serta mendistribusikannya dengan prinsip pemberdayaan masyarakat sesuai peraturan dan amanahnya.

Berkembang atau tidaknya suatu Lembaga Keuangan Syariah tergantung dari manajemen dan kualitas Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.<sup>1</sup> Begitupun dengan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) tidak terlepas dari manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, dalam hal ini adalah karyawan.

Untuk mencapai tujuan pengembangan Lembaga Keuangan Syariah perlu kebijakan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap kinerjanya di Lembaga Keuangan Syariah.

Menurut Nawawi, kinerja didefinisikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-material.<sup>2</sup> Kinerja juga diartikan sebagai kesediaan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.<sup>3</sup> Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kepuasan kinerja dapat meningkat jika

---

<sup>1</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 8

<sup>2</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 234

<sup>3</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Ed.2, Cet ke-3, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 548

karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian dan pengukuran kinerja yang bisa diawali oleh diri sendiri yaitu dengan melakukan introspeksi sudah sejauh mana kinerja dirinya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian bisa diketahui kadar atau tingkat ketercapaiannya, untuk kemudian dijadikan *feedback* ataupun *feedforward*.<sup>4</sup>

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pengalaman kerja. Dalam pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah, menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara pengalaman terhadap kinerja karyawan.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perbankan syariah ataupun dalam pelayanan yang nantinya akan menjadi satu memaksimalkan dalam kinerja di BMT. Karena dengan keterbelakangan pendidikan ini karyawan biasanya belum tentu juga bisa berperan aktif dalam bekerjanya dikarenakan

---

<sup>4</sup>Tjutju yuniarsih, suwatno, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 161-162

masalah pendidikannya tersebut. Karyawan yang keterbelakangan pendidikan terakhir SMA atau SMK tersebut tidak memastikan untuk bekerja bisa selaras atau sebanding dengan karyawan yang berpendidikan terakhir gelar Sarjana. Namun tidak ada kemungkinan besar pendidikan terakhir SMA atau SMK tersebut bisa melebihi dengan gelar Sarjana dikarenakan memiliki skill, kemampuan dan pengalaman di waktu bangku sekolah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faris Abdullah, menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Hasil tersebut mendukung dalam kinerja karyawan tidak lepas dari unsur latar belakang pendidikan dikarenakan semua dunia kerja pastinya melihat dari pendidikan terakhirnya.

Sementara itu, dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan juga membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat dalam bekerja. Ada dua faktor penyebab timbulnya motivasi, yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan ada juga yang menginginkan imbalan.

Motivasi merupakan salah satu unsur penting kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau

perbuatan untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.<sup>5</sup>

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Sahara Tulungagung salah satu lembaga keuangan syariah yang berkantor pusat di daerah Ruko Kembang Sore No.24 Desa Bolorejo Kecamatan Kauman Tulungagung dan kantor cabang yang berada di daerah Bandung Jl. Raya Bakalan No.7 Desa Suruhan Kidul Kecamatan Bandung Kabupaten Tulungagung.

BMT Sahara didirikan sebagai lembaga keuangan alternatif yang didirikan oleh, dari, dan untuk masyarakat. Lebih khususnya, BMT Sahara ingin memberikan harapan baru bagi pengembangan ekonomi masyarakat bawah. Hal ini dilakukan karena perputaran dananya semaksimal mungkin digunakan untuk masyarakat sendiri sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan dan tradisi masyarakat. Bmt sahara tulungagung memiliki karyawan sebanyak 13 yang tersebar didua cabang yaitu BMT sahara kauman tulungagung dan bmt sahara bandung tulungagung.

Sementa itu, Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Istiqomah Tulungagung merupakan lembaga mikro syariah yang berperan sebagai penggerak dan media penghubung antara aghnia' (pihak yang berlebihan dana) dan pihak dhuafa' (pihak yang kekurangan dana) dengan menerapkan prinsip-prinsip muamalah islam. Bmt istiqomah memiliki karyawan

---

<sup>5</sup> Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 171

sebanyak 13 yang tersebar di dua cabang yaitu BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Istiqomah Plosokandang Tulungagung.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman, Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung ?
2. Apakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung ?
4. Apakah pengaruh pengalaman, latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung
2. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung
4. Pengaruh pengalaman, latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dihasilkan penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis.

1. Manfaat teoritis
  - a. Adanya penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan terutama tentang Baitul Maal wa Tamwil dalam dunia pendidikan, khususnya di perguruan tinggi dan masyarakat pada umumnya.

- b. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sarana latihan dari kenyataan yang ada di lapangan yang sangat berharga untuk diaplikasikan dengan pengetahuan yang diperoleh peneliti selama berada di dunia kuliah.
- c. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain yang membutuhkan.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi lembaga Baitul Maal wa Tamwil untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya menghadapi masalah kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat memperbaiki apabila ada kekurangan.

- b. Bagi Akademis

Secara akademis, sebagai sarana pelaksanaan praktik dilapangan sehingga mendapatkan masukan kompetensi lulusan yang didapatkan oleh lembaga keuangan syariah terhadap mahasiswa S1 perbankan syariah IAIN Tulungagung.

- c. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis, acuan, dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan sarana informasi tentang pengaruh pengalaman,

latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Variabel yang digunakan terdiri dari:
  - a. Variabel bebas atau independen meliputi : “pengalaman” yang diberi simbol X1, “ latar belakang pendidikan” yang diberi simbol X2 dan “motivasi kerja” yang diberi simbol X3.
  - b. variabel terikat atau dependen adalah Kinerja Karyawan yang diberi simbol Y.
2. Keterbatasan
  - a. Karena keterbatasan waktu dan biaya dalam penelitian ini maka, peneliti mengambil sampel karyawan Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung sebanyak 26 responden. Adapun jumlah tersebut mengikuti rumusan teknik sampling jenuh.
  - b. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.
  - c. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh pengalaman , latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwi Tulungagung dan Baitul Maal wat Tamwil Istiqomah Tulungagung.

## F. Penegasan Istilah

### 1. Definisi Konseptual

#### a. Pengalaman

Pengalaman adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.<sup>6</sup> Sedangkan pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan maupun keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>7</sup>

#### b. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan berkaitan dengan hasil seleksi yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Cut Yunita, et. All., "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh" dalam *Jurnal Akutansi Vol.1, No. 2, 2013*), hlm.3

<sup>7</sup> Manulang, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015), hlm. 15

<sup>8</sup>Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Isentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, skripsi tidak diterbitkan, 2011), hlm. 8

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.<sup>9</sup>

d. Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai: prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja ( peralatan).<sup>10</sup> Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>11</sup>

e. Definisi Operasional

Secara operasional penelitian ini dibuat oleh penulis untuk menguji tentang pengaruh pengalaman, latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal wa Tamwil(BMT) Sahara Tulungagung. Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam penelitian ini adalah pengalaman, latar belakang pendidikan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

---

<sup>9</sup>M.kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 278

<sup>10</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-4, Cetakan ke-8, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 700

<sup>11</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-11, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam mengarahkan penulisan skripsi ini untuk lebih mudah pemahaman, maka penulis membuat sistematika penulisan sesuai buku pedoman skripsi. Sistematika penulisan ini berisi tentang isi kelesuruhan penulisan yang terdiri dari bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, abstrak. Bagian utama terdiri dari enam bab dengan rincian sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisi tentang kajian teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang pendekatan penelitian, populasi, sampling, dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian.

### BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian, temuan penelitian

### BAB V: PEMBAHASAN

Pada bab ini didalamnya berisikan tentang kroscek antara teori dan temuan penelitian

### BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

Pada bagian akhir yang berisikan tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran yang dilampirkan, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup peneliti.