

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini teknologi dan informasi berkembang dengan sangat pesat sehingga membawa perubahan yang signifikan terhadap kinerja suatu perusahaan. Persaingan yang terjadi antar perusahaan pun menjadi semakin kompetitif dan hanya akan bisa dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing yang tinggi serta berkelanjutan. Oleh karena itu, hal yang paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu perusahaan.¹

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing-masing sumberdaya ini memberikan kontribusi-kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang:UIN-Malang Press, 2009) hal 15

SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.² Begitupun BMT tidak terlepas dari manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, dalam hal ini adalah karyawan.

BMT merupakan koperasi atau lembaga keuangan non-bank, kegiatan usahanya berupa menghimpun dana maupun menyalurkan dana mengacu pada aturan UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, PP RI No. 9 Tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Keputusan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah dan peraturan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang sah dan legal. Sebagai lembaga keuangan Syariah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah.³ Lembaga keuangan non-bank secara operasional dibina dan diawasi oleh Departemen Keuangan yang dijalankan oleh BAPEPAM (Badan Pengawas Pasar Modal). Sedangkan pembinaan dan pengawasan dari sisi pemenuhan dari prinsip-prinsip syariah

² Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008) hal 8

³ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mall Watamwil*, hal. 129.

dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah Nasional MUI (Majelis Ulama' Indonesia).⁴

BMT juga berperan dalam segi sosial, peran sosial BMT terlihat pada definisi *Baitul Maal*, sedangkan peran bisnis terlihat dari definisi *Baitul Tamwil*. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan.⁵

BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) dalam pengertian lain diartikan sebagai balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *Bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu BMT juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.

Dengan demikian, keberadaan BMT dapat dipandang memiliki fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga

⁴ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 45-46

⁵ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wat Taamwil*, (Yogyakarta: UII Press 2004), hal. 126

keuangan BMT bertugas menghimpun dana masyarakat yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang diberikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.⁶

Dengan semakin banyaknya model lembaga keuangan syariah, salah satunya BMT yang ada di masyarakat, maka akan semakin memperketat persaingan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk yang paling utama adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.⁷

Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Manajemen sumber daya manusia berperan untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif, karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dari semua kegiatan dan perencanaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya,

⁶ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal 488

⁷ Yayat M Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta PT Grasindo 2006), hal. 180

sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Karyawan merupakan mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau organisasi baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸ Sebagai manusia, karyawan memiliki hakekat sebagai makhluk individu yang saling membutuhkan dan saling memiliki ketergantungan satu sama lain. Serta sebagai makhluk sosial yang memerlukan kehidupan bersama dalam kebersamaan. Demikian juga dalam hal bekerja yang memerlukan hubungan yang saling berkaitan.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam melakukan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.⁹ Namun pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau giat bekerja serta memahami dengan benar apa yang mereka kerjakan sehingga dapat bekerja dengan optimal. Maka dari itu pelatihan kerja diperlukan agar setiap karyawan mampu menguasai apa yang mereka kerjakan.

Dalam kaitannya untuk mengerjakan tugas, pelatihan tentu sangat dibutuhkan agar para karyawan mampu menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Pelatihan kerja juga dibutuhkan agar karyawan memiliki dasar pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya. Hal

⁸ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*. (Bandung: Sinar Ilmu, 1998) hal 10

⁹ Veithzal Rifai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2003) hal 250

ini tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja akhir mereka yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja mereka.

Menurut Hasibuan kuantitas pelaksanaan kegiatan pelatihan yang tidak mencukupi dan kurangnya pemberian motivasi yang baik, akan berdampak pada kinerja karyawan dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan melayani nasabah.¹⁰ Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru seperti perubahan-perubahan metode kerja, perubahan-perubahan teknologi dan sebagainya menuntut pula perubahan-perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan pegawai. Hal ini akan mendorong pimpinan organisasi untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program pelatihan secara kontinyu serta sebaik mungkin.

Motivasi juga dibutuhkan dalam melaksanakan setiap tugas yang diperintahkan. Menurut Mangkunegara, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.¹¹ Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau perusahaan didalam mencapai tujuan-tujuannya.¹² Motivasi juga

¹⁰ RR Watie Rachmawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung" Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 2016 hal 2

¹¹ RR Watie Rachmawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung" Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 2016 hal 5

¹² Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal 263

dapat berpengaruh terhadap loyalitas mereka untuk tetap bekerja dalam sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya, maka bisa jadi faktor motivasi baik internal maupun eksternal dapat menjadi pemicu agar ia merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Sudah menjadi hal biasa apabila seorang karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya, dan bahkan ingin beralih profesi.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan memperthankan kehidupan.¹³ Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Tidak hanya faktor pelatihan kerja dan motivasi yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor pemberian kompensasi. Menurut Suwatno kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi secara adil berdasarkan hasil kerja dan haruslah tepat waktu. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menghasilkan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

¹³ Ibid., hal 264

Selain itu setiap pegawai diharuskan memiliki sikap kerja yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan nasabah. Menurut Mochammad Subagio karyawan yang memiliki sikap kerja yang tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja karyawan secara rasional tinggi pula, sebaliknya pegawai yang memiliki sikap kerja buruk maka kinerja karyawan secara rasional rendah.¹⁴ Sikap merupakan fondasi terpenting yang menentukan tingkat keberhasilan seseorang. Sedangkan pengertian sikap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan perbuatan, perilaku, atau gerak-gerik yang berdasarkan pada pendirian keyakinan dari pandangan hidup seseorang. Sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan, dengan kata lain bahwa sikap adalah suatu perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap suatu objek, baik sebelum dan sesudah orang melihat, merasakan, dan menikmati objek tersebut¹⁵

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musriha yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo” yang hasil studinya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

¹⁴ Robert C.Y. Korompis, “Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado” Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017 hal 11

¹⁵ Sudaryono, *Budaya & Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2014) hal 214

1. Dalam penelitian ini menambahkan variabel sikap pegawai karena variabel sikap pegawai dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Obyek penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Probolinggo sedangkan obyek yang dilakukan pada penelitian sekarang yaitu pegawai Baitul Maal Watamwil yang ada di Tulungagung.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN SIKAP PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BMT DI TULUNGAGUNG”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang kurang dapat membuat pegawai kurang memahami tentang pekerjaan yang dilakukan.
2. Motivasi baik internal maupun eksternal dapat menjadi pemicu agar pegawai merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.
3. Kompensasi yang tidak diberikan sesuai apa yang dikerjakan akan membuat pegawai merasa tidak dihargai karena kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

4. Sikap pegawai yang buruk akan berakibat pada kinerja yang buruk terutama terhadap kepuasan anggota.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah sikap pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap pegawai terhadap kinerja pegawai

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan sikap pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah khazanah ilmiah yang dapat menguatkan teori yang telah ada dari teori tentang pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, kinerja dan sikap pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Bagi BMT Di Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan BMT di Tulungagung dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya BMT Di Tulungagung lebih berkembang dan menjadi yang lebih baik lagi.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti dalam bidang perbankan Islam (syariah) khususnya dalam menganalisis kinerja karyawan.

- c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemacu semangat belajar khususnya untuk mahasiswa IAIN Tulungagung.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, peneliti menguji hubungan pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan sikap pegawai terhadap kinerja pegawai BMT di Tulungagung yang mana peneliti hanya meneliti 3 BMT di Tulungagung. Dengan berbagai keterbatasan maka dalam penelitian ini penulis membatasi pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan. Penelitian yang akan dilakukan ini dibatasi subjek penelitiannya yaitu hanya pegawai di 3 BMT di Tulungagung dan juga dibatasi permasalahannya, yakni: (1) empat variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan sikap pegawai, serta (2) satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan konseptual

a. Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan dapat membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁶

b. Motivasi (X2)

¹⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang:UIN-Malang Press, 2009) hal 232

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.¹⁷

c. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan.¹⁸ Alex S. Nitisemito memberikan pengertian kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.¹⁹

d. Sikap pegawai (X4)

Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan.²⁰

e. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.²¹

¹⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal 263

¹⁸ Yohanes Susanto, *Peran Kempemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), hal. 33

¹⁹ Sanisi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hal. 40

²⁰ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), hal. 211

²¹ Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, (Malang: Bayu Media, 2007) hal

2. Penegasan Operasional

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan dapat membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu motivasi juga diperlukan sebagai daya penggerak agar pegawai semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Hal lain yang penting dalam membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja adalah kompensasi, dimana jika pemberian kompensasi sesuai dengan yang diharapkan maka pegawai akan lebih semangat dalam bekerja. Sikap pegawai juga penting karena sikap yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian skripsi ini terbagi ke dalam 5 bab diantaranya sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II: Landasan Teori

Membahas tentang penjelasan kinerja karyawan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi

BAB III: Metode Penelitian

Membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel,

teknik sampling, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan skala pengukuran dan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian

Membahas tentang penjelasan dari hitungan sampel yang telah di ambil yang kemudian di hitung menggunakan uji validitas, reabilitas, normalitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t dan uji f.

BAB V: Penutup

Berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian skripsi dan disertai dengan beberapa saran dari penulis.