BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan dunia usaha semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa dan sumber daya manusia yang baik agar bertahan mencapai kesuksesan. Kegiatan perekonomian tidak lengkap tanpa adanya lembaga keuangan, salah satunya ialah lembaga perbankan. Lembaga perbankan sangat penting untuk diperhatikan segala aspek dalam kegiatan operasionalnya, sehingga harus berupaya untuk meningkatkan performa kerja karyawannya supaya berjalan optimal.

Sumber daya manusia dalam suatu system operasi perusahaan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu semua ilmu teknologi serta fasilitas dalam perusahaan yang mampu mengendalikan hanyalah (manusia) karyawan. Karyawan juga dituntut untuk bias bekerja dengan optimal supaya menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan perusahaan.

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 petunjuk tentang pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah dan peraturan koperasi menteri negara 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.¹ 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 dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah Nasional MUI (Majelis Ulama' Indonesia).²

Lembaga keuangansyariah yang bermunculan di Indonesia yaitu BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah. BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah merupakan lembaga keuangan syariah dengan badan hokum koperasi. Berbagai lembaga keungan besaing dari segi teknologi, visi/ misi, maupun SDM. Tercapainya tujuan dari perusahaan tidak hanya didukung oleh teknologi yang canggih, maupun tujuan yang baik. Akan tetapi juga dibutuhkan adanya SDM yang mampu untuk merealisasikan tujuan

45-46

¹ Muhammad Ridwan, Manajemen Baitul Mall Wa Tamwil, hlm. 129.

² Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.

perusahaan utamanya perbankan melalui manajemen yang tepat dan kinerja yang baik.

Seperti halnya kopsyah BMT Pahlawan dan kopsyah BMT Istiqomah tulungagung. Juga memperhatikan pentingnya kinerja salah satunya yaitu memilih pengola BMT yang telah memiliki pengalaman kerja, dan pendidikan yang baik, demi tercapianya apa yang menjadi tujuan BMT dan tentunya memperoleh profit yang sesuai.

Kecerdasan emosional karyawan besar perannya dalam memberikan layanan kepada nasabah. Kompenen emosional merupakan atribut mendasar dalam membentuk kepuasan nasabah, karena tanpa kecerdasan emosional yang memadai, nasabah tidak akan merasapuas dengan layanan yang diberikan karyawan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan dan memahaminya sendiri lalu mengekspresikan nya dalam bentuk pengaturan emosi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik, dipercaya akan lebih efektif dan memiliki tingkat performance outcome yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang relative rendah.

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 alamai untuk memuaskan dan memperthankan

kehidupan.³ 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 kecerdasan emosional dan motivasi yang harus diperhatikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi secara adil berdasarkan hasil kerja dan harus lah tepat waktu. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menghasilkan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

Selain itu setiap pegawai diharus kan memiliki sikap kerja yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan nasabah. Sikap merupakan fondasi terpenting yang menentukan tingkat keberhasilan seseorang. Sedangkan pengertian sikap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan perbuatan, perilaku, ataugerak-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

³Ibid., hal 264

__

sebelum dan sesudah orang melihat, merasakan, dan menikmati objek tersebut⁴

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.⁵ Disiplin kerja sangat penting oleh karena itu kedisiplinan karyawan perludilakukan penanganan secara lebih jelas karena pada dasarnya mencerminkan produktivitas kerja karyawan dan apabila karyawan yang memiliki tingkat kedisplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan.

214

⁴Sudaryono, *Budaya & Perilaku Organisasi*, (*Jakarta:* Lentera Ilmu Cendekia, 2014) hlm

⁵Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 178

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan 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. Sebagian masalah kecil itu tersebut adalah kurangnya motivasi dari seorang pimpinan kepada bawahannya, maka dari itu diperlukan pemberian motivasi yang lebih baik lagi agar kinerja karyawan meningkat dan tujuan dari lembaga keuangan tersebut dapat terlaksana dengan lebih baik lagi. Selain itu masalah gaya kepemimpinan, *skill*, dan kompensasi juga perlu di tingkatkan agar semangat kinerja karyawan lebih tinggi.

Terkait lokasi yang digunakan peneliti untuk menunjang penelitian ini, selaku peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian di BMT Pahlawan dan Istiqomah Tulungagung, Karena karyawan dari BMT Pahlawan dan Istiqomah memiliki SDM yang berkualitas dan direkrut berdasarkan kemampuannya sendiri. Serta karyawan yang dapat menunjukkan cara atau sikap dalam bekerja memiliki cirri tersendiri dibandingkan lembaga keuangan lain, proses kerja karyawan sangat baik dan memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan anggota, ditunjang lagi dari sistem kerjanya yang berdasarkan syariat Islam, menganut Al-Qur'an dan Hadits.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas, penulis melakukan penelitian dnegan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi kan beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Adapun identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut:

- Kecerdasan emosional karyawan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah masih kurang, ada beberapa karyawan yang masih kurang bisa mengatur emosi.
- 2. Motivasi karyawan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah saling memberikan motivasi dalam melakukan tindakan.
- 3. Penerapan kompensasi belum dijalankan dengan maksimal.
- 4. Disiplin kerja sudah berjalan dengan baik

C. Rumusan Masalah

- Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
- 2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung ?
- 3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
- 4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung?
- 5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?

- 6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung?
- 7. Apakah kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
- 8. Apakah kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

- Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT PahlawanTulungagung.
- Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung.
- 3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
- 4. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung.
- Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
- 6. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung.

- Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
- Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. SecaraPraktis

a. Bagi Akademisi.

Memberikan gambaran mengenai kecerdasan emosianal, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pertimbangan bagi BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

b. Bagi Instansi BMT Pahlawan dan BMT IstiqomahTulungagung

Dapat memberikan referensi dan kontribusi dalam hal tersedianya bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan disiplin kerja karyawan pada lembaga keuangan.

c. Bagi Pihak Lain

Untuk memberikan informasi mengenai jenis sumber daya manusia yang ada pada lembaga keuangan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah

1. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas mengenai "pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja karyawan BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung." Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dimana variabel X sebagai variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari variabel X_1 (kecerdasan emosional), variabel X_2 (motivasi), variabel X_3 (kompensasi),dan variabel Y sebagai variabel terikat (*dependent*) yaitu Y(disiplin kerja).

2. Keterbatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis memberikan batasan dalam penelitian ini. Adapun batasan penelitian ini yaitu:

- a. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah.
- b. Dalam penelitian ini dibatasi pada variabel bebas (independent) yang terdiri dari variabel X_1 (kecerdasan emosional), variabel X_2 (motivasi), variabel X_3 (kompensasi), dan variabel Y yaitu Y_1 (disiplin kerja).

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami maksud dari proposal ini, maka peneliti perlu menjelaskan istilah yang terkandung dalam tema ini baik secara konseptual maupun operasional.

1. Secara Konseptual

- a. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengelola dirinya sendiri dan berinteraksi dengan orang lain dengan cara dewasa dan konstruktif.⁶
- b. Motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal adan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.⁷
- c. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁸
- d. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.⁹

2. Secara Operasional

Pengaruh kecerdasan emosional, moivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung. Kecerdasan emosional

-

87

⁶Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.

⁷Hasibun, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm 35

⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hlm. 295-296.

⁹Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 599

adalah kemampuan seoarang karyawan dalam menghadapi emosi diri.

Motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas

hasil kerjanya. Sedangkan disiplin kerja adalah kepatuhan seorang

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pemabahasan dalam penelitian skripsi ini terbagi kedalam 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 kecerdasan emosional, motivasai, kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

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: Pembahasan

Berisi pembahasan dari penelitian hasil data yang diperoleh.

BAB VI

Bab ini berisi tentang dua hal pokok yaitu kesimpulan dan saran.