

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, di mana 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 usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada dalam perusahaan.

Produktifitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya. Produktifitas dapat dipengaruhi oleh berbagai 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 berkaitan dengan produktifitas tenaga kerja dapat terpenuhi dengan baik.¹

Adapun yang perlu diperhatikan mengenai faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktifitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

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

Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai/karyawan pada sebuah organisasi/lembaga, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Disisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. Dari organisasi/lembaga sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah

ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.²

Pentingnya suatu perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan dengan maju sehingga karyawan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Maka dari itu dapat dijadikan acuan mengaktifkan motivasi kerja karyawan dengan dalam rangka mencapai tujuan organisasi/lembaga serta menjaga eksistensi organisasi/lembaga. Kemajuan suatu lembaga juga tidaklah terlepas dari manajemen suatu lembaga dan dalam menggunakan sumber daya manusianya berupa material ataupun *financial* sebagai sarana pencapaian tujuan dengan mensejahterakan anggotanya. Dalam menjalankan hak dan kewajibannya secara tepat dan sesuai dengan kesepakatannya yang berlaku.

Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun dalam suatu lembaga dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan akan bagus, begitu juga sebaliknya.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Hal ini didukung dengan adanya efektifitas dan efisiensi kerja karyawan agar motivasi

² Sthephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), Edisi 16, hal. 28

karyawan dapat terjaga dan bahkan ditingkatkan. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan menurun maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Selain faktor motivasi, selain faktor motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan. Diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja bisa meningkat dan demikian pula sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah atau tidak sesuai yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas sehingga kinerja akan menurun.³

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, dimungkinkan dapat dipengaruhi dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja. Ketika motivasi tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini terjadi apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam motivasi kerja karyawan juga memberi daya penggerak kepada yang menciptakan kegairahan kerja seseorang dengan segala daya dan upaya mencapai kepuasan. Pemberian motivasi terhadap karyawan-karyawan ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang. Jika terbentuk maka secara otomatis akan menentukan prestasi kerja seseorang, dengan cara seperti itulah prestasi kerja bisa berjalan *continue* (berlanjut) dengan sendirinya menunjukkan semakin meningkatkannya prestasi karyawan. Dengan begitu tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.⁴

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 43

⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 264

Ada 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 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 memimpinnya. 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 syariah islam. Sistem syariah hadir untuk memberikan manajemen yang berbeda dengan konvensional.⁵

Menurut Undang-Undang No.7 Tahun 1992 memberikan penjelasan mengenai perbankan dengan prinsip syariah dan disempurnakan oleh Undang-Undang No.7 Tahun 1998 tentang perbankan dan juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan perbankan syariah. Namun setelah itu, disahkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 yang sudah secara keseluruhan membahas mengenai perbankan syariah.⁶ Ditambah pula banyak didirikannya BPR Syariah dan *Baitul*

⁵ A. Djuzali dan Yadi Januari, *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar)*, (Jakarta: UII Press, 2002), hal. 4

⁶ Wiroso, Penghimpunan *Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*, (Jakarta: Grasindo, 2005), hal. 10

Maal Wat Tamwil, tidak ketinggalan juga lembaga seperti pegadaian syariah dan asuransi syariah yang berdiri sampai dengan membuka kantor cabang.

Secara *hafiyah/lughowi baitul mal* berarti rumah dan *baithut tamwil* berarti rumah usaha.⁷ Sehingga dapat ditarik kesimpulan *Baitul Maal Wat Tamwil* merupakan lembaga ekonomi keuangan yang dioperasikan dengan sistem yang sesuai syariat islam. BMT juga merupakan sebuah institusi yang menjalankan dan 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 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 nasabahnya yang kemudian disalurkan melalui kegiatan sosial membantu masyarakat yang kurang mampu. Pada tatanan hukum Indonesia badan hukum yang paling bisa digunakan untuk BMT adalah koperasi. BMT berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syariah Islam, keimanan, keterpaduan/koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme.

⁷ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126

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 sumber daya manusia dan masyarakat serta pola pengelolaan yang harus profesional.⁸

Keberadaan BMT telah dicanangkan oleh presiden RI sebagai Gerakan Nasional untuk mendukung usaha kecil diseluruh Indonesia. Pencanangan 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 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 kerja sama 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.

⁸ *Ibid.* hal. 129

Tulungagung merupakan daerah yang memiliki perkembangan lembaga keuangan yang sangat baik, hadirnya PINBUK di Tulungagung memberikan ruang kepada lembaga keuangan mikro syariah, termasuk di daerah Trenggalek sendiri. Dalam dokumentasi PINBUK di kabupaten Tulungagung terdapat dua lembaga yang ada di Trenggalek yang berada dibawah naungannya diantaranya yaitu BMT Usaman dan BMT Ar-Ridho. Sedangkan, yang tidak termasuk binaan PINBUK lembaga keuangan syariah di Trenggalek di antaranya Kopsyah BMT Berkah, BMT Peta, BMT Ar-Ridwan, BMT Dinsar, dan BMT Amanah.⁹

Usaha berbagai lembaga keuangan syariah salah satunya yaitu BMT, agar tidak tergeser dari pesaing-pesaing baru tentunya harus memiliki strategi bersaing baik dari segi visi misi, teknologi maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang yang bekerja untuk satu organisasi atau perusahaan yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut sebagai pegawai, tenaga kerja buruh, karyawan, maupun abdi negara.¹⁰ Selain didukung oleh strategi bersaing yang baik, untuk mencapai salah tujuan dari lembaga keuangan syariah yaitu optimalisasi profit, maka diperlukan adanya kinerja yang baik.

Berkaitan dengan kinerja, setiap lembaga akan selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia

⁹ Joko Yuhono, (*Manager Kopsyah BMT Berkah Trenggalek*), 24 Maret 2020

¹⁰Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 20

yang baik ditunjukkan dengan tidak seringnya terjadi pergantian karyawan. Sebagaimana digambarkan oleh lembaga berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan BMT

No.	Nama BMT	Total Karyawan				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	BMT Berkah	13	14	14	14	14
2	BMT Peta	10	11	11	11	11
3	BMT Ar-Ridho	9	11	11	11	11

Sumber: Data primer yang diolah

Kinerja menjadi sebuah permasalahan yang penting karena permasalahan kinerja selalu dihadapi oleh sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan akan ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan prestasi kerja dan hasil kerja akan tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas guna memperoleh kinerja yang baik perlu menumbuhkan rasa kemandirian dengan memotivasi karyawan agar muncul prestasi kerja untuk mencapai tujuan lembaga dan dapat mencapai kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Dari pemberian motivasi tersebut karyawan-karyawan ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang. Dan jika terbentuk secara otomatis akan menentukan prestasi kerja seseorang. Dengan begitu tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Manusia merupakan suatu faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan dalam lembaga/organisasi. Dan untuk menyempurnakan suatu perusahaan dilihat dari segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun

sarana teknologi yang dimiliki semua itu akan berjalan dengan adanya faktor manusia sebagai penggerak. Dan perlu diketahui bahwa manusia atau pegawai tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya sudah sewajarnya manusia terkadang merasakan sakit, bosan, jemu, malas, terkadang juga perasaan yang *up and down*, dan merasa tidak puas. Oleh karena itu, seperti itulah kodratnya manusia yang sudah melekat kepada dirinya. Maka, perlu penanganan khusus untuk mengenai pemanfaatan sumber daya manusia tersebut, untuk berbagai macam usaha selalu harus dilakukan, agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas sumber daya manusia.

Manusia yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi dapat mendukung suatu keberhasilan dalam perusahaan itu sendiri. Dan orang-orang yang seperti itu pastinya banyak yang dicari baik itu perusahaan negeri maupun swasta. Prestasi kerja adalah hasil kerja di mana secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

Hal ini perlu juga dibutuhkan kedisiplinan dalam suatu lembaga/organisasi guna untuk menaati peraturan yang berlaku pada lembaga tersebut dan dapat juga mengubah suatu perilaku serta untuk mengupayakan kesadaran seseorang untuk menaati norma-norma sosial yang berlaku.

Komitmen dalam suatu lembaga/organisasi adalah suatu ikatan di mana seseorang berada secara positif sedia dan mau ikut serta dalam membantu pada

¹¹Rismawati dan Mattalata, *Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja*, (t.t.p, 2017), hal.

lembaga tersebut dengan suatu kemampuan dan dapat beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya.

Sehubungan dengan pernyataan diatas perlu diperhatikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMT Di Kabupaten Trenggalek”**.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Dalam penelitian yang diperlukan adalah salah satunya identifikasi agar memudahkan pembahasan dengan jelas. Pada penelitian ini saya akan membahas terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada baitul maal wat tamwil trenggalek. Adapun penentuan tema ini didasarkan pada:

1. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan pribadi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang positif dengan tujuan tertentu di mana dapat menyebabkan seseorang atau suatu kelompok kerja tersebut tergerak untuk mencapai kepuasan kerja. Untuk itu tentunya setiap karyawan yang ada di BMT Trenggalek mempunyai motivasi kerja dengan dorongan atau penggerak yang berbeda-beda untuk meningkatkan suatu kinerja.

2. Disiplin kerja merupakan suatu kemauan untuk menaati peraturan yang ada dan sehubungan dengan perilaku di mana tidak hanya untuk dirinya sendiri melainkan juga dapat berlaku dalam melakukan kegiatannya baik di luar maupun di dalam ruangan dengan menciptakan dan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Dalam hal ini sering terjadinya ketidaktaatan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu disiplin kerja ini adalah salah satu faktor untuk dipertimbangkan dalam melakukan penelitian ini.
3. Komitmen organisasi merupakan suatu kesediaan di mana seseorang mau berada secara positif untuk membantu studi dengan kemampuan dan beradaptasi dengan kejadian yang tidak diketahui sebelumnya.
4. Kepuasan kerja merupakan suatu pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara formalitas di mana seseorang tersebut menikmati pekerjaannya yang tidak hanya secara cuma-cuma atau sekedar menyelesaikan tugasnya, tetapi seseorang tersebut melakukannya atau mengerjakannya secara tekun, teliti, aktif, dan kreatif. Dengan didukung berbagai situasi yang kondusif sehingga juga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dimulai dari adanya masalah hasil perbedaan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
6. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
8. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
9. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?
10. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk sebagai, berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.
5. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.
6. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.
7. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.
8. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.
9. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.

10. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Baitul Maal Wat Tamwil di Kabupaten Trenggalek.

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

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

Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berguna dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya serta dapat menambah informasi dan pengetahuan utamanya dalam bidang perbankan dan akademik berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau memberikan informasi tentang masalah yang perlu diadakan atau pembaharuan dan pembenahan, khususnya bagi Baitul Maal Wat Tamwil

Trenggalek dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bagi lembaga 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. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi ketika akan melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka penulis melakukan pembatasan penelitian masalah, yaitu:

1. Perusahaan yang diteliti merupakan dalam bidang perbankan (lembaga keuangan syariah) Non Bank.
2. Variabel yang digunakan untuk meneliti ini meliputi 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen X yaitu, motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3). Untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja. Populasi yaitu seluruh BMT di Kabupaten Trenggalek.
3. Objek penelitian hanya pada 3 BMT di Kabupaten Trenggalek
 - a. BMT PETA Trenggalek
 - b. BMT Ar-Ridho Trenggalek
 - c. BMT Berkah Trenggalek

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini penegasan istilah terdiri dari dua yaitu, antara lain penegasan konseptual dan penegasan operasional.

1. Definisi Penegasan Konseptual

Definisi penegasan konseptual merupakan suatu hal yang diambil dari pendapat atau teori dari pakar sesuai dengan tema yang diteliti. Adapun penegasan konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

- 1) Motivasi kerja (X1), merupakan pemberi dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan manusia atau orang-orang karyawan agar mereka memiliki semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.¹²
- 2) Disiplin kerja (X2), merupakan suatu tindakan atau kesediaan untuk menaati peraturan yang ada dan sehubungan dengan perilaku di mana tidak hanya untuk dirinya sendiri melainkan juga dapat berlaku dalam melakukan kegiatannya baik di luar maupun di dalam ruangan dengan menciptakan dan menghasilkan suatu kinerja yang baik.
- 3) Komitmen kerja (X3), merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.¹³ Jadi, adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan pasif.

¹² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 264

¹³ Veithzal Rivai, *Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank*, (Jakarta: Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri, 2003), hal. 248

b. Variabel dependen (Variabel Terikat)

Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan suatu pandangan sebagai hasil dari proses yang dilakukan oleh individu-individu yang ada didalamnya berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan.

c. Variabel intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang menjadi hubungan tidak langsung. Adapun variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara formalitas di mana seseorang tersebut menikmati pekerjaannya yang tidak hanya secara cuma-cuma atau sekedar menyelesaikan tugasnya, tetapi seseorang tersebut melakukannya atau mengerjakannya secara tekun, teliti, aktif, dan kreatif.

2. Definisi Penegasan Operasional

Definisi penegasan operasional yaitu secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau objek yang diteliti.¹⁴ Secara operasional peneliti ini dimaksudkan untuk menguji adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada BMT di Kabupaten Trenggalek. Merupakan definisi yang

¹⁴ Ahmad Tazzeah, et. all., *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Strata 1 Tahun 2015*, (Tulungagung, IAIN Tulungagung, 2015), hal. 19

didasarkan pada hal yang diamati. Secara tidak langsung defeni operasional itu akan menunjukkan alat pengambilan data yang cocok digunakan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, pernyataan keaslian, motto, persembahan, prakata, daftar gambar, daftar lambang dan singkatan, daftar lampiran, pedoman translaiter, abstrak, daftar isi. Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang yang menguraikan alasan menyangkut judul skripsi dan gambaran atau penjelasan dari permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang sudah tergambar akan dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah. Dengan rumusan masalah muncullah adanya suatu gambaran tujuan penelitian dan kegunaan penelitian tersebut. Dan agar penelitian tidak menyimpang maka ada ruang lingkup dan keterbatasan masalah yang akan dibahas guna penelitian tidak keluar dari batasan yang telah ditentukan. Adapun penegasan istilah yang perlu dikaji atas dasar permasalahan yang ada dalam penelitian. sistematika penulisannya itu susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II Landasan Teori, di mana pada bab ini membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan dalam penelitian atau masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori - teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

dan juga sumber informasi. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperti manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian, yang memuat jenis dan sifat penelitian di mana pada bab ini terdiri dari rancangan penelitian, pendekatan penelitian dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, kisi-kisi instrumen, instrumen penelitian, data dan sumber data, teknik dan pengumpulan data, analisis data.

Bab IV Laporan Hasil Penelitian, terdiri dari gambaran umum tentang BMT yang diteliti dan dalam bab inilah semua hasil penelitian dan analisisnya yang berhubungan langsung dengan rumusan masalah, yang menjadi permasalahan dalam penelitian berupa deskripsi data dan pengajuan hipotesis.

Bab V Pembahasan, dalam bab ini membahas penelitian yang sudah diteliti dengan mendiskripsikan hasil yang sudah diolah dan bab ini merupakan jawaban dari hipotesis yang diteliti, jumlah dari pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti.

Bab VI Penutup, dalam bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari hasil yang sudah diteliti atau hasil pembahasan, implikasi penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran dan riwayat hidup penelitian.