

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 sumber daya 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.

SDM 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.¹ Begitupun dengan BMT tidak terlepas dari manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, dalam hal ini adalah karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. SDM

¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2008),hal.8

merupakan sumber daya yang berharga, SDM akan berjalan dengan efektif apabila dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan. Hal ini mencakup kegiatan seperti SDM, tanggung jawab sosial organisasi, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan.²

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.³ Sebagai manusia, karyawan memiliki hakekat sebagai makhluk individu yang saling membutuhkan dan saling memiliki ketergantungan satu dengan yang lain. Serta sebagai makhluk sosial yang memerlukan kehidupan bersama dalam kebersamaan. Demikian juga dalam hal bekerja yang memerlukan hubungan yang saling berkaitan antara motivasi dan sikap yang ada pada diri karyawan.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam melakukan

² Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta, 2013), Hal. 28

³ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*. (Bandung : Sinar Ilmu, 1998), Hal. 10

beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.⁴ Namun pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁵

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.⁶

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

⁴ Veithzal Rifai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Raja Grafindo Perkasa, 2003), Hal. 250

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), Hal. 216

⁶ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis...*, Hal. 170

menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.⁷

Sikap merupakan suatu 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.⁸ Sikap atau determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Apabila seorang karyawan dalam dirinya tidak tertanamkan motivasi untuk maju dan sikap yang tidak baik maka akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut.

Kinerja merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.⁹

Motivasi dan sikap saling berhubungan terhadap kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan tidak mempunyai motivasi untuk maju serta kurangnya semangat dalam bekerja akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu sikap juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sikap merupakan gambaran perilaku atau perbuatan pada diri

⁷ Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hal. 171

⁸ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta : Prenada Media, 2004), hal. 211

⁹ Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2012), hal. 121

seseorang dimana sikap dapat mengetahui bagaimana respon atau perilaku yang akan diambil oleh seorang karyawan yang bersangkutan.

BMT merupakan sebuah lembaga keuangan yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam dalam bentuk koperasi serba usaha dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya disektor keuangan, yakni simpan pinjam. Oleh karena itu hendaknya benar – benar dioperasionalkan sesuai dengan yang dikehendaki oleh syariah dan tentunya tanpa mengesampingkan faktor profesionalitas baik dari segi pembinaan sumber daya manusia karyawannya maupun aspek – aspek lain yang mampu mendongkrak omset BMT tersebut sehingga BMT mampu bersaing dengan lembaga – lembaga keuangan konvensional lainnya.

BMT berasaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syariah islam, keimanan, keterpaduan, kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang syah dan legal. Sebagai lembaga keuangan syariah, keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mau tumbuh dan berkembang. Keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses di dunia dan akherat juga keterpaduan antara sisi maal dan tamwil (sosial dan bisnis). Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Kemandirian berarti BMT tidak dapat hidup hanya dengan bergantung

pada uluran tangan pemerintah, tetapi harus berkembang dari meningkatnya partisipasi anggota dan masyarakat, untuk itulah pola pengelolaannya harus profesional.¹⁰

Langkah awal yang perlu dilakukan BMT adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman dalam dunia kerja. Salah satunya adalah bagaimana pihak karyawan dapat termotivasi, sehingga dituntut harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara proaktif dan produktif yang pada akhirnya berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 3000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil sesuai syariah islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. BMT Pahlawan mulai beroperasi sejak 10 Nopember 1996 sampai sekarang. Untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, BMT Pahlawan mendekatkan diri dengan membuka cabang – cabang di beberapa tempat yakni : Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung, Cabang Gondang di Komplek Ruko Stadion Gondang, Cabang Ngunut dan Pokusma di Notorejo.

Jenis – jenis pembiayaan yang dilakukan di BMT Pahlawan diantaranya: pembiayaan musyarokah, pembiayaan murabahah,

¹⁰ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (Yogyakarta : UII Press, 2004), hal.126 -130

pembiayaan ba'i bitsaman ajil, dan pembiayaan qordul hasan. Selain itu di BMT Pahlawan juga terdapat simpanan atau tabungan, diantaranya : simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan pokok khusus (saham), simpanan sukarela dengan pola mudharabah, simpanan investasi khusus, simpanan haji, dan simpanan pensiun. Dengan tingkat kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi akan membawa dampak positif terhadap berkembangnya BMT Pahlawan. Sehingga masyarakat tidak ragu lagi untuk menyimpan dananya di BMT. Dengan jumlah dana yang besar, maka tingkat keuntungan BMT Pahlawan juga akan meningkatkan. Terbukti dari tahun ke tahun perolehan peningkatan laba BMT Pahlawan sebesar 3,2 %. Jumlah karyawan yang bekerja di BMT sampai saat ini berkisar antara 16 orang karyawan.¹¹

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan tujuan ingin mengetahui tentang “Pengaruh Motivasi dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung ?
2. Apakah sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung ?

¹¹ LPJ Pengurus BMT Pahlawan tahun buku 2013, rapat anggota tahunan 29 April 2014, hal.11

3. Apakah motivasi dan sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung
2. Untuk menguji pengaruh signifikan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung
3. Untuk menguji pengaruh motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi dan menambah khasanah ilmiah terutama di bidang ekonomi islam

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti Lanjutan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi peneliti lain sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai masalah yang berhubungan dengan tema penelitian ini

- b. Bagi BMT

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi BMT untuk mengetahui hubungan motivasi dan sikap karyawan sehingga dapat

menentukan langkah – langkah bagi kinerja guna meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi karyawan

Sebagai bahan atau wawasan bagi karyawan agar dapat memotivasi dirinya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung. Populasi atau obyek penelitiannya yaitu karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung dengan populasi karyawannya berjumlah 16 orang.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variable secara operasional, secara paraktik, secara riil, secara nyata, dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti.

1. Penegasan Konseptual

- a. Motivasi adalah bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumberdaya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan elemen penting dan sangat menentukan dalam hubungan perburuhan maka hal – hal yang berhubungan dengan konsepsi

motivasi sudah wajar diberi perhatian untuk keberhasilan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan.¹²

- b. Sikap merupakan suatu 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.¹³ Sikap atau determinasi perilaku berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.
- c. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.¹⁴
- d. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.¹⁵
- e. Baitul Maal wa tamwil (BMT) adalah sebuah lembaga keuangan yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan dalam bentuk koperasi usaha. Yang berorientasi non profit dan komersial. seperti : pengumpulan dana zakat, infaq, dan shadaqah.¹⁶

¹² Siswanto, *Pengantar manajemen*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), hal. 119

¹³ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisas....*, hal. 211

¹⁴ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja....*, hal. 10

¹⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, hal. 196

¹⁶ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa tamwil*, hal. 126

2. Penegasan Operasional

Dari definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh Motivasi dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja di BMT Pahlawan Tulungagung adalah untuk mengetahui hal – hal atau faktor – faktor apa yang dapat mengarahkan karyawan dalam hubungannya dengan motivasi dan sikap. Sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik dari sebelumnya dan BMT tersebut kualitasnya dapat meningkat.

G. Sistem Pembahasan skripsi

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan skripsi, penegasan istilah, metode penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Landasan teori ini berisikan teori – teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori – teori yang didapat akan menjadi landasan bagi penulisan untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang : pendekatan penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan semua temuan – temuan yang didapatkan dalam penelitian dan pembahasan secara deskriptif. Dalam bab ini terdapat dua bagian, yaitu : deskripsi data, pengujian hipotesis serta pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah sehingga dapat diketahui inti dari penelitian yang dilakukan dan saran bagi penelitian selanjutnya dan bagi pihak perusahaan.