

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sudah sejak lama masyarakat Indonesia melakukan praktek ekonomi yang mirip dengan sistem ekonomi Islam, bahkan jauh sebelum masyarakat Indonesia mengenal sistem ekonomi kapitalis. Salah satu contoh dari praktek tersebut adalah praktek bagi hasil antara penggarap sawah dengan pemilik lahan. Selanjutnya dalam skala nasional, sistem ekonomi Islam mulai membentuk sebuah serikat dagang yang berdiri pada tahun 1909 yang bernama Syarikat Dagang Islam. Hal ini merupakan awal dari simbol perlawanan masyarakat dagang Islam terhadap kolonial Belanda. Kemudian dalam kelembagaan berdiri sebuah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Bandung pada tahun 1991, yaitu P.T. Berkah Amal Sejahtera dan P.T. Amanah Robbaniyah, kemudian berdiri pula di Aceh P.T. Hareukat. Pada tanggal 1 Mei 1992 berdiri sebuah Bank Umum Syariah pertama di Indonesia yang bernama P.T. Bank Muamalat Indonesia.²

Berkembangnya perbankan syariah di Indonesia juga diiringi oleh lembaga-lembaga keuangan non-bank yang juga menggunakan prinsip syariah, seperti Baitul Mal wat Tamwil (BMT), Asuransi Syariah, Pegadaian Syariah, dan Pasar Modal Syariah. Perkembangan pekonomian

² Sutan Remy, *Perbankan Islam dan Kedudukannya dalam Tata Perbankan Indonesia*. (Jakarta: Grafity, 1999), hal. 17

syariah nasional yang pesat juga ditandai dengan munculnya berbagai instrumen-instrumen pendukung seperti waqaf, dana ZIS (Zakat Infaq Shodaqoh), obligasi syariah, dan pasar uang antar bank yang berprinsip syariah. Keberhasilan perbankan syariah di tanah air tidak luput dari peran Lembaga Mikro Syariah yang sangat penting dalam menjangkau daerah-daerah yang tidak dapat dijangkau oleh bank umum maupun bank umum syariah.³ Apabila melihat tentang pemberdayaan ekonomi masyarakat, dapat dilihat dari fungsi BMT yang sukses dalam menjalin hubungan kemitraan dengan pelaku-pelaku usaha mikro yang membutuhkan pendaan murah dan mendapat keuntungan dan berkah.

Kehadiran BMT ditengah-tengah masyarakat desa dan kota kecil menjadi lentera bagi pelaku ekonomi mikro seperti pertanian, peternakan, kerajinan tangan, dan usaha mikro lainnya. Selain itu diharapkan pula dengan terdapatnya BMT di suatu daerah dapat menghidupkan kembali potensi-potensi yang terdapat di daerah tersebut. Namun dalam kenyataannya, tumbuh dan berkembangnya BMT tidaklah selalu berjalan baik, banyak terdapat contoh BMT yang mengalami kegagalan, kerugian, dan kemudian diikuti dengan matinya operasional BMT tersebut. Diantara yang menjadi sumber masalah tersebut adalah faktor SDM (Sumber Daya Manusia) yang kurang mampu menjaga keberlangsungan BMT.

Dari realitas lapangan tersebut perlu segera disikapi dengan penanganan manajemen pengelolaan BMT yang baik, selain agar BMT

³ Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: Dana Bhaki Waqaf, 1996), hal. 16

kembali tumbuh dan berkembang juga untuk perjuangan visi ekonomi Islam. Hal utama yang perlu dilakukan adalah dengan membentuk karakter sumber daya manusia yang dapat membawa BMT tetap ada dengan tujuan membantu perekonomian masyarakat Indonesia untuk lebih makmur sejahtera. Sumber daya manusia yang melimpah ini harus dapat diubah menjadi aset yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Oleh karena perlu untuk pembekalan tentang pelatihan, keahlian, dan kesempatan yang sama terhadap sumber daya manusia sesuai kemampuan biologis dan rohaninya.

Tindakan bijaksana harus diambil dalam mempersiapkan sumber daya manusia sehingga benar-benar menjadi sebuah aset pembangunan yang produktif dan bermanfaat. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan kunci dari setiap pembangunan setiap bangsa, maka dari itu sudah menjadi kejelasan bahwa mengelola suatu organisasi (BMT atau Koperasi Syariah) termasuk juga mengelola sumber daya manusia di dalamnya. Dengan menggunakan prinsip manajemen dan prinsip syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang ahli dan berkompeten dalam membangun atau menjalankan organisasi tersebut.

Salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu organisasi adalah ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang betul-betul memiliki keterampilan dan keahlian di dalam bidangnya. Dengan adanya

sumber daya manusia yang berkualitas ini diharapkan untuk menciptakan karyawan yang bersih, bertanggung jawab, berprestasi, dan profesional dalam mengatasi pekerjaannya. Dapat kita sadari pula bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.⁴

Untuk itu perlu diketahui bagi setiap pemimpin dalam suatu organisasi, bahwa terdapat teknik untuk memelihara prestasi dan kinerja sumber daya manusia, teknik-teknik tersebut antara lain dengan menciptakan situasi kerja yang nyaman dan berprinsipkan kekeluargaan, serta memberikan motivasi terhadap para anggota agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan dan pengarahan. Hal ini harus dilakukan agar kinerja karyawan tidak menurun dalam operasional BMT tempat mereka bekerja serta untuk menjaga keberlangsungan fungsi BMT dalam perekonomian masyarakat. Situasi kerja yang nyaman dan kekeluargaan ditekankan agar para karyawan tidak mengalami gangguan mental yang dapat berpengaruh ke kualitas pekerjaannya, salah satu gangguan mental yang sering terjadi adalah *anxiety*.

Anxiety adalah suatu gangguan mental dimana penderitanya memiliki kecemasan berlebihan diikuti oleh rasa takut dan khawatir yang kemudian berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari.⁵ Hal ini tentu saja

⁴ Susilo Maryoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal. 173

⁵ <https://www.idntimes.com/life/inspiration/emma-kaes/ikuti-5-cara-sederhana-ini-untuk-mengurangi-gejala-anxiety-disorder-c1c2> diakses pada tanggal 24 April 2020 pukul 22:30

sangat merugikan baik dari segi keberlangsungan BMT dan karyawan itu sendiri, oleh karena itu penting bagi pemimpin untuk mengenali dan memberikan motivasi untuk mengurangi tingkat *anxiety* yang terjadi terhadap anggota-anggotanya. Selain hal tersebut, setiap anggota juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam diri mereka masing-masing agar BMT tetap dapat menjalankan operasionalnya dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Pada dasarnya motivasi memiliki pengertian bahwa suatu proses yang digunakan untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang kita inginkan. Hal yang terpenting untuk melakukan motivasi adalah pemahaman yang mendalam tentang sifat manusia.

BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah merupakan dua dari diantara sekian banyak BMT yang berdiri di Kabupaten Tulungagung. BMT Harapan Umat Tulungagung berdiri sejak tanggal 12 Juni 1998, sedangkan BMT Istiqomah Tulungagung berdiri pada tanggal 4 Juni 2001 dan merupakan contoh dari BMT yang sampai saat ini masih menjalankan operasionalnya dan berkembang seiring dengan berkembangnya jaman. Tujuan dari berdirinya lembaga ini adalah untuk memberdayakan ekonomi menengah kebawah. Dilihat dari tabel dibawah ini peningkatan nasabah BMT Harapan Umat Tulungagung dalam kurun waktu 5 tahun.

Tabel 1.1

Jumlah Anggota BMT Harapan Umat Tulungagung Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Nasabah
2015	4119

2016	4264
2017	4412
2018	4620
2019	4835

Sumber: Data BMT Harapan Umat Tulungagung

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah nasabah di BMT Harapan Umat Tulungagung dari tahun 2015 sampai tahun 2019 mengalami kenaikan yang signifikan. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki kinerja maksimal yang dibuktikan dengan bertambahnya jumlah nasabah di BMT Harapan Umat Tulungagung.

Berbeda dari BMT Harapan Umat Tulungagung yang terjadi peningkatan nasabah setiap tahunnya, BMT Istiqomah justru mengalami penurunan nasabah setiap tahunnya. Dibuktikan dengan tabel data nasabah BMT Istiqomah Tulungagung dibawah.

Tabel 1.2

Jumlah Anggota BMT Istiqomah Tulungagung Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Nasabah
2014	1538
2015	1399
2016	1301
2017	1144
2018	1188

Sumber: Data BMT Istiqomah Tulungagung

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa terjadi penurunan nasabah di BMT Istiqomah Tulungagung tahun 2014-2017 dan sedikit peningkatan pada tahun 2018. Penurunan jumlah nasabah dalam kasus ini dapat terjadi

apabila kinerja karyawan mengalami penurunan yang kemudian mengakibatkan ketidakpuasan nasabah dalam menggunakan jasa yang ditawarkan oleh sebuah BMT atau lembaga tersebut.

Berdasarkan uraian dan kasus diatas dapat diketahui bahwa pentingnya motivasi dan tingkat *anxiety* karyawan dalam sebuah lembaga. Mengingat apabila kinerja karyawan dalam sebuah lembaga terganggu maka akan sulit untuk mencapai visi misi atau target dari lembaga tersebut. Maka pada skripsi ini peneliti tertarik untuk mengkaji sebuah penelitian yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Anxiety* Terhadap Kinerja Karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil dari pembahasan diatas adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung?
2. Apakah *anxiety* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiomah Tulungagung?
3. Apakah motivasi kerja dan *anxiety* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiomah Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menguji, dan mendeskripsikan apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiomah Tulungagung.
2. Untuk mengetahui, menguji, dan mendeskripsikan apakah terdapat pengaruh antara *anxiety* dengan kinerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiomah Tulungagung.
3. Untuk mengetahui, menguji, dan mendeskripsikan apakah motivasi kerja dan *anxiety* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiomah Tulungagung.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu konklusi yang bersifat sementara atau suatu pernyataan yang lemah dan diperlukan bukti kebenarannya. Dengan demikian hipotesa merupakan dugaan sementara yang selanjutnya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.⁶ Hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. (Jakarta: Rieneka Cipta, 1992), hal. 65

2. Terdapat pengaruh antara *anxiety* terhadap kinerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan *anxiety* terhadap kinerja karyawan pada BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teori

Penelitian ini menawarkan pandangan baru tentang karyawan sebuah perusahaan atau lembaga bahwa kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi yang bersifat positif dan *anxiety* yang lebih ke sifat negatif, sehingga pihak lembaga akan lebih mengetahui bagaimana cara untuk memaksimalkan kinerja karyawan-karyawannya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti

Nantinya akan memudahkan peneliti untuk mengetahui lebih jauh terkait tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja dan *anxiety* terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan masukan bagi BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung untuk memaksimalkan kinerja karyawannya.

b. Bagi akademis

Semoga dapat bermanfaat bagi akademis untuk dijadikan ilmu pengetahuan dan referensi untuk lebih dalam dalam mempelajari pengaruh tersebut.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang motivasi kerja dan *anxiety* terhadap kinerja karyawan dan semoga penelitian ini dapat memberi masukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Identifikasi Penelitian dan Batasan Masalah

Batasan penelitian berfungsi sebagai batasan-batasan yang mengacu pada pokok permasalahan sehingga pembahasan tidak meluas dan tetap fokus terhadap permasalahan. Batasan-batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian berfokus terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja dan *anxiety*.
2. Objek dalam penelitian ini adalah BMT yang beroperasi di wilayah Tulungagung, yaitu BMT Harapan Umat Tulungagung dengan alamat Jl. Letjend Suprpto No.24 Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung dengan alamat Jl. Nasional III No.12, Kudus, Plosokandang, Kec. Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kajian yang dilakukan terhadap suatu masalah guna meneliti masalah tersebut secara mendalam
2. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri ataupun dari luar seorang individu untuk melakukan suatu kegiatan pekerjaan.
3. *Anxiety* adalah suatu gangguan mental yang penderitanya mengalami kecemasan berlebih dan mengakibatkan kurangnya produktivitas sehari-hari.
4. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan dalam suatu periode tertentu

H. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar pembahasan dalam skripsi dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Terdiri dari Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran, dan Abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian ini terdiri dari lima bab yaitu:

- BAB I Pendahuluan diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.
- BAB II Landasan Teori yang membahas semua variabel yang didasarkan pada teori dan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.
- BAB III Metodologi Penelitian yang mencakup beberapa sub bab yaitu jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta analisis data.
- BAB IV Hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis). Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang selanjutnya pada bab kelima akan dibahas mengenai pembahasan dari hasil penelitian tersebut.
- BABV Pembahasan data penelitian dan hasil analisis data. Di bab ini akan diuraikan secara lengkap mengenai hasil penelitian dan akan disimpulkan bab keenam.
- BAB VI Penutup. Kesimpulan dan saran atau rekomendasi.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran, dan Daftar Riwayat Hidup.