

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis perbankan kini memiliki tingkat persaingan yang ketat sehingga perlu adanya Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas tinggi agar lebih unggul dalam bersaing. SDM dengan kualitas yang tinggi mampu memberikan hasil kerja yang optimal dan efisien. SDM yang berkualitas memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan sehingga hasil kerja yang diperoleh efektif dan efisien. SDM didefinisikan sebagai potensi individu dalam melaksanakan fungsinya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif sehingga mampu memanajemen potensi diri di dalamnya untuk mencapai hidup yang sejahtera, seimbang, dan berkelanjutan.¹

Nilai penting dalam mengelola SDM yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan diartikan sebagai pelaksanaan dan peningkatan suatu pekerjaan sesuai tanggung jawab agar hasil yang diinginkan tercapai.² Peningkatan jumlah SDM dengan kinerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan berupa kesejahteraan masyarakat sekitar dan karyawan yang meningkat.

Kinerja diartikan sebagai capaian hasil kerja oleh individu atau kelompok sesuai kewenangan dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan serta tidak bertentangan dengan hukum dan kode etik dan moral.³ Pada BMT Al Amin Kudus berperan dalam memberikan bantuan dan penentuan perkembangan lembaga keuangan non bank tersebut.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti mempunyai SDM sebagai aset penting yang menjadi penentu kelangsungan dan tingkat keberhasilan organisasi atau perusahaan sehingga memerlukan pengelolaan yang sesuai. Oleh karena itu,

¹ Deni Suwandhani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 1 (2018) Hal. 16.

² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) Hal. 420.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi* (Jakarta: Graha Ilmu, 2012) Hal. 8.

berkembangnya usaha suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Manusia menjadi unsur penting dalam menjalankan organisasi atau perusahaan. Sebagaimana manusia, unsur karyawan memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil.⁴ Adanya kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan, maka pimpinan perlu memerhatikan karyawan.

Manusia mempunyai peranan penting dalam dunia kerja bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kebanyakan pelaku dalam suatu perusahaan menyadari, bahwa kehadiran manusia menentukan keunggulan dan kemampuan perusahaan dalam bersaing. Salah satu alat dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan yaitu SDM. Adanya SDM maka perusahaan mampu merancang, memproduksi, memantau kualitas, dan memasarkan produk serta menentukan strategi perusahaan. Selain itu, SDM juga menjadi pengeluaran pokok dalam pelaksanaan usaha perusahaan.

Keberadaan SDM menjadi hal inti bagi perusahaan agar kegiatan pengelolaan terlaksana dengan baik sehingga dituntut memiliki SDM yang banyak pengetahuan dan juga berusaha untuk mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya, agar kinerja karyawan semakin meningkat. Kinerja menjadi luaran yang didapatkan perusahaan, baik dengan orientasi terhadap keuntungan maupun bukan keuntungan yang diperoleh dalam satu periode.⁵

Menurut Hasibuan, manusia memiliki peranan yang aktif dan mendominasi dalam organisasi atau perusahaan. Begitu pula dengan program yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan tersebut akan sulit berjalan tanpa adanya peran

⁴ As'ad, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Remaja Pustaka Karya, 2009) Hal. 70.

⁵ Irhan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016) Hal. 176.

aktif dari karyawan. Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa karyawan berperan penting.⁶

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kinerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Untuk meningkatkan kinerja dan semangat para karyawannya, maka suatu organisasi atau perusahaan harus memberikan motivasi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang merupakan salah satu *refreshment* dalam bekerja, atau bisa juga dalam bentuk materi yang lebih nyata yang dapat dirasakan dalam kesejahteraan dari karyawannya.⁷

Menurut Tohardi, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan, disiplin kerja, pendidikan dan etos kerja, pengelolaan tingkat pendapatan, peluang berprestasi, beban kerja, lingkungan dan teknologi.⁸

Karyawan diartikan sebagai seseorang yang melaksanakan kerja dalam organisasi atau perusahaan dan menerima imbalan yang telah disesuaikan dengan peraturan yang berlaku.⁹ Karyawan juga mempunyai sifat selayaknya manusia pada umumnya yaitu saling memerlukan dan bergantung dengan sesama.

Setiap karyawan memiliki motivasi yang beragam dalam dirinya untuk bekerja. Sebagian karyawan memiliki motivasi berupa memperoleh penghargaan atau imbalan baik berupa fisik maupun non fisik.¹⁰ Motivasi merupakan unsur yang sangat penting bagi keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerjanya.

Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk melakukan aksi yang dapat mewujudkan tujuan

⁶ S. P. Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1995) Hal. 170.

⁷ Wahyu & W. and Salam R., *KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Penerbit P4I, 2020) Hal. 56.

⁸ Eddy and Diah, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Keuangan* Vol. 17, No. 2 (2018) Hal. 137.

⁹ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja* (Bandung: Sinar Ilmu, 1998) Hal. 10.

¹⁰ Suwanto and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014) Hal. 170.

perusahaan yang telah disesuaikan dengan kemampuan karyawan guna menciptakan kepuasan dan menekan adanya ketidakseimbangan.¹¹

Motivasi karyawan pada dasarnya adalah dorongan karyawan untuk bekerja di perusahaan. Manajer juga dituntut untuk melakukan suatu hal yang mampu memotivasi karyawannya guna mewujudkan tujuan. Dukungan terhadap motivasi kerja karyawan dapat terwujud jika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Hal ini berarti bahwa motivasi karyawan ditentukan oleh sejauh mana kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan merupakan faktor penentu yang dapat menimbulkan motivasi karyawan sehingga pada akhirnya tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Tidak hanya motivasi, namun terdapat faktor disiplin kerja yang menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan penerapan manajemen untuk mempertegas pedoman organisasi atau perusahaan.¹² Dengan disiplin kerja, memberikan batas-batas perilaku karyawan sesuai peraturan dan menimbulkan rasa saling menghormati dan kepercayaan antara atasan dan bawahan.

Disiplin kerja mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan karena perannya yang berguna agar karyawan terdidik untuk mematuhi peraturan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka luaran pekerjaan yang dihasilkan juga semakin baik. Tanpa didukung perilaku disiplin, maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Jadi, disiplin kerja menjadi kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan menjadi aset penting dalam lembaga keuangan guna mewujudkan tujuan sehingga harus dilakukan pengelolaan yang optimal. Pentingnya peran SDM, maka perusahaan dituntut untuk memerhatikan aspek motivasi dan disiplin kerja bagi karyawan.

Pasar keuangan syariah mencapai tingkat perkembangan yang mendunia, terutama negara dengan

¹¹ Suwanto and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014) Hal. 189.

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007) Hal. 129.

mayoritas penduduknya beragama Islam. Perkembangan ini ditandai dengan didirikannya *Islamic Financial Market* di Kuala Lumpur. Perkembangan serupa juga terjadi di perbankan Indoensia dan signifikan. Bank syariah memiliki konsep yang berbeda dengan bank konvensional yaitu konsep bebas bunga karena tergolong riba.¹³

Ekonomi Islam juga memiliki perkembangan yang pesat saat ini. Hal ini ditandai dengan maraknya praktik bisnis berbasis Islam, baik di negara dengan mayoritas penduduk Islam maupun non Islam seperti Inggris dan Amerika.¹⁴

Lembaga ekonomi syariah di Indonesia bermula dengan didirikannya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai bank yang menerapkan prinsip syariah. Namun, hanya menjangkau sedikit dari pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM) sehingga diperlukan peran lembaga lain sebagai bentuk perpajangan tangan.

Masyarakat lapisan bawah memiliki akses Lembaga perbankan yang sulit, salah satunya akses perbankan syariah. Hal ini terjadi akibat ketentuan yang berlaku dalam akses pembiayaan oleh Lembaga perkabkan. Hal ini berarti, pelaku UMKM dituntut untuk memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perbankan (*bankable*). Namun, pelaku UMKM kesulitan untuk memenuhi syarat yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan perlunya dilakukan penyuluhan untuk memberikan peluang akses bagi masyarakat terhadap perbankan syariah. Penyuluhan juga menjadi upaya dalam mewujudkan tujuan pembentukan lembaga perbankan syariah yaitu menjangkau masyarakat menengah ke bawah dalam mengakses permodalan, dimana lembaga tersebut adalah Baitu Maal wa Tamwil (BMT).

Keberadaan BMT memiliki peran dalam mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah bagi masyarakat dengan kemampuan perekonomian menengah ke

¹³ Ahmad Rodoni, *Lembaga Keuangan* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2008) Hal. 22.

¹⁴ Lena Muhayati and Sri Haryani, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pda BMT Surya Asa Artha Gamping, Yogyakarta," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* (2018) Hal. 11.

bawah. Peran BMT bagi masyarakat tidak lepas dari peran SDM.

Lembaga BMT merupakan lembaga keuangan syariah non bank. Pembentukan BMT sebagai wujud perekonomian kerakyatan yang menganut aspek *ta'awun* (tolong-menolong) dan kekeluargaan. Implementasi operasional BMT juga didasarkan pada prinsip Islam. Lembaga BMT dapat berkembang menjadi lembaga berbadan hukum koperasi berskala besar yaitu Bank Perkreditas Syariah apabila telah memenuhi syarat dan ketentuan tertentu sesuai ketentuan yang berlaku.¹⁵

BMT yang merupakan badan hukum koperasi memiliki acuan pelaksanaan kegiatan pada ketentuan berupa “Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, PP RI No. 9 Tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi¹⁶, Keputusan Menteri Negeri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Keiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah, serta 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”.¹⁷

Sementara itu, perkembangan BMT selama 3 tahun terakhir terlihat dari upaya pemerintah yang terus mengupayakan untuk meningkatkan inklusi keuangan syariah dalam salah satu program inklusi keuangan masyarakat dan menunjang perekonomian nasional. Hal ini juga membantu dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi dunia dan sesuai proyeksi beragam lembaga internasional.

Inklusi keuangan Indonesia diketahui memiliki indeks yang semakin tinggi, baik dari sisi kepemilikan maupun penggunaan rekening. Indeks kepemilikan rekening mengalami peningkatan sebesar 30,5% dari tahun 2014 hingga

¹⁵ Ahmad Rodoni, *Lembaga Keuangan* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2008) Hal. 72.

¹⁶ “UU No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.”

¹⁷ “PP RI No. 9 Tahun 1995 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi.”

2020. Indeks penggunaan rekening juga mengalami peningkatan sebesar 21,66% dari tahun 2013 hingga 2020. Indeks inklusi yang meningkat terjadi akibat peningkatan penggunaan aplikasi telepon seluler oleh orang dewasa untuk uang elektronik berbasis *server* dan layanan perbankan lainnya. Berdasarkan survei terakhir, diketahui bahwa terdapat peningkatan pengguna uang elektronik berbasis *server* sebesar 2,5 kali lipat.¹⁸

Jumlah penduduk Indonesia memiliki perkembangan yang searah dengan inklusi keuangan. Indonesia memiliki penduduk 273,5 juta jiwa dengan dominasi agama yaitu Islam sebesar 87,17%. Indonesia mengalami peningkatan perkembangan ekonomi syariah yang sebelumnya pada 2018 berada di peringkat 10 menjadi peringkat 4 dari 73 negara. Indonesia juga memiliki aset keuangan syariah Indonesia sebesar \$99,2 miliar US. Hal ini setara dengan 3,44% dari aset keuangan syariah global.¹⁹

Sebagaimana lembaga bisnis lainnya, BMT juga memiliki produk berupa simpan pinjam. Oleh karena itu, BMT diharuskan beroperasi sesuai ketentuan syariah dan selalu mengedepankan faktor profesionalisme, baik dari segi pengembangan SDM, karyawan, dan aspek lain yang mampu menunjang peningkatan omset BMT untuk dapat bersaing.

Perkembangan dari BMT ditentukan oleh SDM. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas SDM yaitu karyawan. Faktor karyawan yang memadai kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tercapainya tujuan yang ditentukan.

Pada tahun 2022 perkembangan BMT Al Amin Kudus sangat pesat dibandingkan tahun sebelumnya. Terlihat dari jumlah anggota (nasabah) BMT Al Amin Kudus mulai tahun 2020 hingga tahun 2022 terus mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, karena dengan bertambahnya jumlah anggota (nasabah) maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

¹⁸ (data FII/SNKI) (2020).

¹⁹ (*Data Global Islamic Economy Indicator 2020/2021*).

Tabel 1. 1 Jumlah Anggota (Nasabah) BMT Al Amin Kudus Pada Tahun 2020 – 2022

Nama Lembaga	Tahun	Jaumlah Anggota (Nasabah)
BMT Al Amin Kudus	2020	398
	2021	563
	2022	747

Sumber: Laporan RAT BMT Al Amin Kudus Tahun 2022

Dengan uraian permasalahan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Optimalisasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada BMT Al Amin Kudus**”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana mengoptimalkan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al Amin Kudus.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar penelitian ini tidak lepas dari pembahasan, maka pembahasan kali ini adalah:

1. Bagaimanakah Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Optimalisasi Motivasi Kerja di BMT Al Amin Kudus ?
2. Bagaimanakah Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Optimalisasi Disiplin Kerja di BMT Al Amin Kudus ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Optimalisasi Motivasi Kerja di BMT Al Amin Kudus.

2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Optimalisasi Disiplin Kerja di BMT Al Amin Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Setelah selesai penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi acuan atau bahan pembelajaran dalam pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan, dan penelitian berikutnya, sebagai masukan bagi berbagai pihak, serta penyumbang pengetahuan terkait pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui optimalisasi motivasi dan disiplin kerja serta alat untuk menentukan kebijakan selanjutnya di BMT Al Amin Kudus.

2. Secara Praktis

a. Untuk Lembaga Keuangan Syariah

Berkontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

b. Untuk Akademisi

Sebagai sumber kajian dalam topik permasalahan yang sama, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terutama Prodi Perbankan Syariah.

c. Untuk Penulis Selanjutnya

Sebagai upaya meningkatkan kajian keilmuan dalam bidang studi serupa.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan memahami isi skripsi ini, penulis dalam menyusun penelitian ini ada 5 (lima) bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan kajian teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan tentang deskripsi obyek penelitian, deskripsi data penelitian, dan analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan kesimpulan dan saran.

