

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya SDM, maka organisasi atau perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan sebagaimana pada umumnya. Adanya SDM dapat menggerakkan dan mengelola faktor produksi berupa modal, bahan, alat, dan lain-lain untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. SDM menjadi faktor terpenting bagi kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. MSDM diartikan sebagai kegiatan dayaguna manusia sebagai pekerja secara manusiawi, agar potensinya berperan optimal guna mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.¹

MSDM diartikan sebagai metode dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja suatu individu secara efisien, efektif, dan dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan (*goal*) organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Konsep MSDM didasarkan oleh prinsip bahwa setiap karyawan merupakan manusia, bukan sebuah mesin dan hanya sumber daya. Prosedur MSDM memiliki keterkaitan dengan sistem kelola dan daya guna karyawan, baik tenaga kependidikan maupun administrasi yang sangat bergantung pada kemampuan manajer.²

Menurut Handoko, MSDM didefinisikan sebagai proses memilih, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan SDM guna

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011) Hal. 42.

² Bahruddin and Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2016) Hal. 12.

tercapainya tujuan individu dan organisasi atau perusahaan.³

Menurut Dessler, MSDM adalah proses dalam mendapatkan, mempersiapkan, menilai, dan memberi imbalan dengan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan.⁴

Berdasarkan pernyataan-pernyataan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa MSDM memiliki arti berupa fungsi dalam merencanakan, mengelola, dan mengoordinasikan segala aspek terkait SDM yang meliputi analisis, evaluasi, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna dicapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan efisien dan efektif.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan MSDM yaitu meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja kepada organisasi atau perusahaan secara strategis, etis, dan bertanggung jawab. Manajer dan departemen SDM mencapai tujuan mereka dengan memenuhi tujuan mereka.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo, MSDM memiliki tujuan utama berupa peningkatan kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Segala aktivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh pengelola di dalamnya. Maka, SDM di dalamnya memerlukan pengelolaan sehingga agar berdaya dan mencapai tujuan.⁵

Tujuan MSDM tidak hanya mencerminkan keinginan manajemen, namun menjadi penyeimbang tantangan yang dihadapi, fungsi SDM, dan pihak yang terkena dampaknya. Kegagalan dalam menjalankan

³ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2003) Hal. 4.

⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Permata Putri Media, 2010) Hal. 56.

⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Permata Putri Media, 2010) Hal. 56-57.

tugas ini dapat merusak kinerja, produktivitas, keuntungan, dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan. Berikut 4 (empat) tujuan MSDM sebagai berikut:⁶

1) Tujuan Kemasyarakatan/Sosial

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki tanggung jawab sosial terhadap keperluan dan tantangan masyarakat. Selain itu juga diperlukan upaya untuk menurunkan dampak negatif dari tuntutan tersebut.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan ini diciptakan guna membantu tahapan menuju tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan ini berguna untuk menjaga kontribusi departemen SDM sesuai kriteria yang dibutuhkan. Departemen SDM dituntut untuk menyediakan program rekrutmen dan pengembangan SDM melalui beragam program pelatihan dan pendekatan tertentu.

4) Tujuan Pribadi

Anggota organisasi atau perusahaan tentu memiliki tujuan pribadi. Penyelarasan tujuan organisasi atau perusahaan dengan anggota bertujuan untuk meminimalisir terjadinya konflik yang berpotensi melemahkan keinginan bekerja, ketidakhadiran, dan sebagainya. Adanya hal ini, maka organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki tujuan yang dapat diterima anggota. Tujuan yang telah diterima ini dapat menimbulkan peningkatan kontribusi anggota sehingga tujuan tercapai.

⁶ Miftahul, "Tujuan Sumber Daya Manusia", <https://www.hrcentro.com/artikel/TujuanSumberDayaManusia.html>, (diakses pada tanggal 02 Mei 2023).

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Secara garis besar, fungsi manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

Perencanaan MSDM berguna dalam identifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM, sarana pengembangan program guna menekan penyimpangan kepentingan individu maupun organisasi atau perusahaan. Hal ini memerlukan *job analys* untuk menggambarkan dan mencatat jabatan/pekerjaan berdasarkan uraian tugas yang meliputi komponen berupa: tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan karakteristik. Setelah itu, dibuat spesifikasi pekerjaan yang berisi uraian tentang keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, serta kepribadian yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan jenis jabatan tertentu.⁷

2) Pengadaan staf sumber daya manusia (Rekrutmen)

Setelah perencanaan kebutuhan dilakukan, barulah organisasi atau perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan personel sesuai dengan jenis, jumlah, dan karakteristik personel yang dibutuhkan. Imron menyatakan bahwa fungsi pengadaan memiliki kegiatan pokok berupa rekrutmen calon karyawan, seleksi, dan penempatan. Rekrutmen berguna dalam memperoleh calon tenaga kerja yang berpotensi untuk menempati suatu jabatan. Seleksi diartikan sebagai proses mengumpulkan data untuk dinilai dan diambil keputusan calon tenaga kerja yang dapat diangkat sebagai stag dalam jangka waktu yang ditentukan. Penempatan merupakan proses dalam memastikan kebutuhan jabatan sesuai dengan karakteristik calon tenaga kerja.

⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Permata Putri Media, 2010) Hal. 56-57.

- 3) Penilaian prestasi kerja dan kompensasi
 Penilaian kinerja (*performance appraisal*) diartikan sebagai proses penilaian tingkat produktivitas tenaga kerja dan keberlanjutan produktivitasnya di masa depan. Penelitian kinerja memungkinkan perusahaan membangun etos kerja dan memproduksi produk yang berkualitas.
- 4) Pelatihan dan Pengembangan
 Fungsi ini menjadi salah satu upaya peningkatan prestasi tenaga kerja sehingga pengetahuan dan keterampilannya meningkat. pelatihan dan pengembangan didasarkan pada prinsip program pelatihan yaitu motivasi, pengakuan perbedaan idnividu, kesempatan melakukan kegiatan praktis, penguatan tujuan dan situasi pembelajaran, dan semangat untuk mentransferan pengetahuan.⁸

d. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM menitikberatkan unsur SDM dalam organisasi atau perusahaan. MSDM memiliki cakupan sebagai berikut:⁹

- 1) Perencanaan SDM (*Human Resources Planning*).
- 2) Analisis jabatan dan pekerjaan secara rinci (*Job Analys*).
- 3) Rekrutmen dan seleksi terhadap SDM yang diperlukan sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan (*Recruitment and Selection*).
- 4) Mengenalkan latar belakang, budaya, nilai, dan etika kerja dalam organisasi atau perusahaan pada karyawan.
- 5) Pelatihan dan pengembangan SDM (*Training and Development*).

⁸ Riani, *Perspektif Kompensasi* (Surakarta: Yuma Pustaka, 2011) Hal. 41.

⁹ Jausuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Insan Cendekia, 2001) Hal. 97-98.

- 6) Evaluasi kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan promosi, demosi, mutasi, dan pemberhentian (*Performance Appraisal*).
- 7) Perencanaan dan pemberian upah (*Compensation Planing and Remuneration*).
- 8) Motivasi, pemerhatian kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja (*Motivation, Walfare, Healthy, and Safety*).
- 9) Jalinan hubungan dan komunikasi (*Industrial Relations*).

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja suatu pekerjaan yang diukur dari kualitas dan kuantitasnya. Kualitas menggambarkan keakuratan dan baik tidaknya karyawan menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kuantitas diukur dengan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau biasa disebut *actual performance* atau prestasi kerja. Hasil akhir kinerja dapat berupa barang, jasa, kompetensi, keterampilan khusus, kemahiran, perilaku, peningkatan sarana dan prasarana yang mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil akhir dari kinerja yang dihasilkan akan berkaitan dengan tujuan strategi organisasi atau perusahaan, menimbulkan kepuasan kerja serta kepuasan pelanggan dan pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi.¹⁰

Sebagaimana dikutip Kristin Juwita, menurut Soeprihanto dalam Koesmono, segala luaran kerja dalam jangka waktu tertentu dan dibandingkan dengan beragam potensi seperti ketetapan target yang disetujui bersama disebut sebagai kinerja..¹¹

¹⁰ Afiah Mukhtar, *Stres Kerja Dan Kinerja Di Lembaga Perbankan Syariah* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021) Hal. 61.

¹¹ Kristin Juwita, *Perilaku Organisasi* (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021) Hal. 86.

Sebagaimana dikutip Kristin Juwita, Suyadi Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja adalah luaran yang tercapai oleh suatu individu atau kelompok yang sesuai porsi tanggung jawab dan kewenangan guna mewujudkan tujuan secara sah tanpa adanya pelanggaran hukum dan norma.¹²

Berdasarkan opini peneliti terdahulu, maka kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kapabilitas dalam memenuhi capaian kerja yang ditentukan dengan sesuai dan tepat waktu. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaannya.

Jadi standar kinerja seorang karyawan adalah sebuah kualitas atau kuantitas yang diperoleh selama bekerja. Menurut Islam, kinerja terdapat dalam Al-Qur'an Q. S. An-Nahl ayat 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ

وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلِتَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya: “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.” (Q. S. An-Nahl : 93)¹³

Manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang sempurna dan mempunyai akal dan pikiran. Manusia diharuskan untuk menemukan pemecahan masalah dan bekerja keras serta mengharap ridho Allah SWT. Adanya kegiatan bekerja menjadi salah satu cara memperoleh pahala. Seseorang yang menempatkan

¹² Kristin Juwita, *Perilaku Organisasi* (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021) Hal. 86.

¹³ “Q. S. An-Nahl Ayat 93,” *Tafsir Web*, last modified 2020, <https://tafsirweb.com/4441-surat-an-nahl-ayat-93.html> (diakses pada tanggal 02 Mei 2023).

pekerjaan dalam hal kebaikan dunia dan akhirat, maka disebut rezeki dan berkah dari hasil kerja yang penuh tanggung jawab sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

b. Unsur-Unsur dalam Kinerja Karyawan

Merujuk pada Hasibuan, terdapat berbagai unsur penilai/kinerja karyawan meliputi:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreatifitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggung Jawab

Sedangkan menurut Nitisemito, terdapat berbagai faktor kinerja karyawan yang di antaranya:¹⁴

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- 2) Penempatan kerja yang tepat.
- 3) Pelatihan dan promosi.
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon, dan lain-lain).
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- 6) Hubungan dengan pemimpin.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja

Kinerja tidak dapat berjalan sendiri dalam melakukan fungsinyaa, namun berkaitan dengan kepuasan, tingkat imbalan, dan keterampilan, serta karakteristik individu. Seorang tenaga kerja harus memiliki keinginan kuat dalam mengetahui dan melaksanakan pekerjaan sehingga memiliki kinerja yang tinggi.

¹⁴ Endang Sungkawati, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021) Hal. 63.

Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda dan ditentukan oleh berbagai faktor seperti:¹⁵

1) Faktor Kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan yang berbentuk keterampilan dan pengetahuan. Karyawan dengan IQ di atas rata-rata umumnya memiliki riwayat pendidikan dan kapabilitas yang layak dalam memengang jabatan dan mencapai target kerja. Maka dari itu, penempatan jabatan diharuskan sesuai dengan keahlian karyawan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan proses untuk merangsang kinerja karyawan sehingga timbul dorongan agar lebih berdedikasi dan produktif guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

3) Kualitas Kerja

Kinerja diketahui berdasarkan kualitas hasil kerja seseorang. Kualitas yang semakin baik maka diartikan memiliki kinerja yang baik dan berlaku sebaliknya.

4) Akurasi

Apabila seseorang bekerja dengan cepat sesuai arahan didukung oleh kecepatan bekerja, maka hal tersebut menunjukkan bahwa individu berkinerja tinggi. Kecakapan dan inisiatif dalam menajalakan pekerjaan juga menjadi indikator dalam menentukan kinerja. Hal ini karena individu mampu mengelola potensinya sehingga timbul berbagai metode alternatif dalam menyelesaikan hasil karyanya.

5) Kemampuan

Kemampuan suatu individu menggambarkan kinerja yang dimiliki. Individu dengan kapasitas besar mampu menangani beragam kendala yang timbul dengan mudah dan umumnya memiliki semangat tinggi.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007) Hal. 65-68.

6) Komunikasi

Individu dengan kinerja tinggi umumnya cakap dalam membangun komunikasi dan hubungan. Jika semuanya dapat dikomunikasikan dengan baik, maka tantangan dapat segera ditangani dengan baik.

Jika dapat disimpulkan, bahwa aspek kinerja meliputi yang di antaranya:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Kerjasama
- 4) Wawasan pekerjaan, kebijakan, dan tujuan organisasi atau perusahaan.
- 5) Kehadiran dan tepat waktu
- 6) Prakasa dan pertimbangan

Menurut Mangkuprawira, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:¹⁶

1) Faktor Intrinsik

Faktor ini terdiri dari aspek tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi diri terhadap kerja, dan pengalaman kerja.

2) Faktor Ekstrinsik

Faktor tersebut terdiri dari aspek lingkungan keluarga, sosial-budaya, perekonomian, lingkungan kerja, dan perkembangan teknologi.

Kinerja tidak hanya ditentukan oleh potensi alami dan kapabilitas, melainkan imbalan yang sepadan juga turut menentukan. Adanya ketidakpastian imbalan bagi kinerja pegawai, maka garis yang menghubungkan antara kedua faktor menjadi bergelombang.

d. Membangun Kinerja

Pengoptimalan kinerja dapat dilakukan melalui penetapan uraian tugas secara jelas dan terukur untuk memudahkan karyawan memahami fungsi dan

¹⁶ Kristin Juwita, *Perilaku Organisasi* (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021) Hal. 13.

tanggung jawabnya. Uraian tugas sebagai dasar pedoman kerja meliputi:

1) Penetapan Gaji atau Kompensasi

Dari gambaran terkait karyawan yang representatif, maka dapat menjadi acuan dalam perbandingan kerja dan pemberian upah yang sepadan serta bahan pembanding dalam persaingan lembaga keuangan.

2) Seleksi Karyawan

Dari uraian tugas tersebut diperlukan dalam perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan. Seleksi juga menjadi sarana untuk mengembangkan kriteria pekerjaan sehingga dapat diketahui kualifikasi karyawan.

3) Orientasi

Dari uraian tugas dapat memperkenalkan tugas dengan cepat dan efisien.

4) Bekerja

Dari uraian tersebut akan menggambarkan perbandingan bagaimana pelaksanaan dan pemenuhan tugas yang seharusnya dilakukan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Secara bahasa istilah, motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” artinya “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi kerja yaitu mengkoordinasi tenaga dan potensi karyawan untuk saling bekerja sama guna mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.¹⁷

Merujuk pada Stanford, salah satu penentu pergerakan suatu individu untuk mewujudkan target yaitu motivasi. Motivasi juga diartikan sebagai energi sehingga timbul kemauan diri suatu individu (*drive arousal*).

¹⁷ Aljabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020) Hal. 39.

Menurut Umar, motivasi diartikan sebagai daya penggerak untuk melakukan suatu tindakan. Ada 4 (empat) pola dalam motivasi, yaitu:¹⁸

- 1) Motivasi Prestasi yaitu untuk menuntaskan permasalahan guna mewujudkan tujuan.
- 2) Motivasi Afiliasi yaitu untuk menjalin hubungan sosial.
- 3) Motivasi Kompetensi yaitu untuk memperoleh capaian dalam bekerja berupa unggul, terampil, dan inovatif.
- 4) Motivasi Kekuasaan yaitu untuk memperbarui orang dengan mengubah situasi.

Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan baik secara internal maupun eksternal yang dapat membangun kesadaran individu untuk mewujudkan tujuan. Motivasi dalam bekerja merupakan dasar yang menggerakkan karyawan dan meliputi dorongan, pemenuhan kebutuhan, dan sebagainya. Adanya motivasi mampu memacu pelaksanaan kerja karyawan sebagaimana yang ditentukan.

Dorongan atau tenaga tersebut diartikan sebagai pergerakan dalam jiwa dan raga suatu individu untuk bertindak. Hal ini maka, motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang menggerakkan manusia untuk berperilaku dalam tindakan yang mempunyai tujuan tertentu.

b. Teori-Teori Motivasi

Banyak teori motivasi kerja timbul akibat adanya perbedaan pendekatan. Hal ini juga terjadi akibat pendekatan yang berfokus terhadap kompleksitas perilaku manusia. Organisasi atau perusahaan memerlukan beragam teori guna memiliki pemahaman yang lebih dalam sehingga dapat memberikan arahan yang tepat agar berhasil mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

¹⁸ Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2020) Hal. 10.

1) Teori motivasi dua faktor oleh Frederick Herzberg.

Herzberg dalam Muchlas mengemukakan, bahwa kinerja individu ditentukan oleh dua faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Secara intrinsik faktor (motivator) menjadi unsur penting yang memicu timbulnya kepuasan dan prestasi kerja. Sedangkan faktor ekstrinsik (*higienis*) adalah jalinan relasi antara atasan dan bawahan, metode administrasi, strategi manajerial, keadaan kerja, dan kehidupan pribadi. Faktor motivasi yang diungkapkan meliputi:¹⁹

- a) Prestasi yaitu pencapaian kerja dalam bidang yang ditekuni.
 - b) Pengakuan yaitu adanya rekognisi dari atasan terhadap karyawan atau hasil kerjanya.
 - c) Tanggung jawab yaitu pentingnya beban yang di dalam bidang yang ditekuni.
 - d) Kemajuan yaitu keperluan untuk kenaikan jabatan.
 - e) Pekerjaan yaitu partisipasi dalam penangan beban kerja sesuai kapasitas.
 - f) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk mendapatkan kemajuan karir.
- 2) Teori motivasi prestasi kerja David Mc. Clelland.

Mc. Clelland menyatakan bahwa terdapat energi potensial dalam diri karyawan dan dapat dimanfaatkan sesuai dengan pemicu dorongannya yaitu:²⁰

- a) Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
- b) Harapan dan kesuksesan.
- c) Nilai insentif terletak pada tujuannya.

¹⁹ Frederick Herzberg, *Job Satisfaction*, 2013.

²⁰ David C. Mc. Clelland, "Human Motivation: The Affiliative Motives." (diakses pada Tanggal 03 Mei 2023) Hal. 33.

Menurut Mc. Clelland, gairah kerja ditimbulkan oleh adanya kebutuhan manusia, yaitu:²¹

a) Kebutuhan akan prestasi

Karyawan akan bersemangat untuk mencapai prestasi yang tinggi, sepanjang kemungkinan tersebut diberi kesempatan. Suatu individu memahami bahwa capaian prestasi kerja yang baik mampu meningkatkan penghasilan sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi.

b) Kebutuhan akan afiliasi. Hal ini menimbulkan motivasi dan kemauan individu untuk berkembang dan memanfaatkan potensinya.

c) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan inilah yang menjadi penggerak kinerja karyawan. Ego manusia yang ingin mempunyai kekuasaan mampu memicu persaingan. Adanya persaingan yang ditumbuhkan oleh para manajer secara sehat untuk meningkatkan semangat kerja.

3) Teori ERG Alderfer

Alderfer dalam Asnawi menyatakan, bahwa variabel motivasi kerja diukur dengan indikator yang antara lain terdiri dari:²²

a) Eksistensi (*existence*)

Kebutuhan eksistensi berhubungan dengan teori Maslow tingkat rendah, dan terpenuhi dengan adanya imbalan, tunjangan, dan suasana kerja kondusif. Sutrisno juga menambahkan, eksistensi adalah kebutuhan yang harus dipertahankan di lingkungan bermasyarakat dan perusahaan.

²¹ David C. Mc. Clelland, "Human Motivation: The Affiliative Motives." (diakses pada Tanggal 03 Mei 2023) Hal. 33.

²² Clayton P. Aldefer, "An Empirical Test of a New Ztheory of Human Needs; Organization Behaviour and Human Performance" 4, no. 2 (1969).

b) Keterkaitan/Persaudaraan (*relatedness*)

Kebutuhan sosial dan keanggotaan meliputi pekerja, atasan,, keluarga, dan rekan. Menurut Sutrisno, kekerabatan merupakan bentuk relasi antara individu dengan lingkungan sekitar.

c) Pertumbuhan (*growth*)

Kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Merujuk pada Maslow, hal ini menjadi realisasi diri yang dicapai dengan adanya pencairan dan perkembangan pribadi dan karir, melalui aktivitas kerja kreatif dan non kerja, misalnya organisasi. Menurut Sutrisno, kebutuhan ini memiliki keterkaitan dengan peningkatan kemampuan diri.²³

c. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Fungsi motivasi menurut Sardiman adalah sebagai berikut:²⁴

- 1) Memberdayakan individu untuk bertindak melalui adanya motivasi.
- 2) Memutuskan arah tindakan dalam mencapai tujuan.
- 3) Memilih tindakan, yaitu penentuan kesesuaian tahapan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan.

Sedangkan tujuan motivasi adalah meningkatkan berbagai aspek bagi karyawan, meliputi:²⁵

- 1) Semangat dan kepuasan kerja
- 2) Efisiensi kerja
- 3) Stabilitas
- 4) Kedisiplinan
- 5) Ketaatan, inovasi, dan keikutsertaan

²³ Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2020) Hal. 11.

²⁴ Dirhamsyah, *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja* (Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka, 2021) Hal. 80.

²⁵ Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2021) Hal. 97.

- 6) Kesejahteraan/kemakmuran
- 7) Tanggung jawab

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu faktor internal dan eksternal.²⁶

1) Faktor Internal

Meliputi keinginan untuk hidup, memiliki, memperoleh *reward*, pengakuan, dan kekuasaan.

2) Faktor Eksternal

Meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan, dan keamanan yang memadai, status dan tanggung jawab yang jelas, serta pedoman yang fleksibel.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki definisi yang berkaitan erat dengan karakter individu yang dapat menggambarkan tingkat ketaatan, loyalitas, keteraturam dan ketertiban terhadap aturan serta norma dan hukum yang berlaku. Mengisi daftar hadir juga bukan jaminan karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, karena bisa jadi saat atasan sedang tidak bekerja, karyawan umumnya menggunakan waktu untuk bersantai. Suasana yang tidak kondusif, perhatian dan apresiasi atasan yang rendah, atau kurangnya komunikasi menurunkan motivasi kerja karyawan.

Disiplin secara etimologis berasal dari kata "*discipline*" yang berarti pengikut, penganut, pengajaran, dan sebagainya. Disiplin menunjukkan keadaan tertentu dimana adanya kepatuhan masyarakat terhadap aturan-aturan yang ada dalam perusahaan.

Disiplin kerja erat kaitannya dengan kegiatan manajemen yang berkaitan dengan standar kerja yang

²⁶ Aljabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020) Hal. 40.

harus dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tujuannya secara efektif dan efisien. Merujuk pada Handoko, salah satu bentuk manajemen dalam pelaksanaan organisasi atau perusahaan yaitu melalui disiplin kerja.²⁷

Menurut Sutrisno, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati oleh karyawan terhadap peraturan dan ketentuan oraganisasi atau perusahaan sehingga secara sukarela dapat beradaptasi. Disiplin menjadi hal penting yang mendorong kemauan individu untuk berkembang dan beradaptasi dengan keputusan, nilai kerja, dan perilaku yang tinggi.

Menurut Siswanto, disiplin kerja diartikan sebagai sikap karyawan yang menghargai, taat, dan patuh terhadap ketentuan berlaku serta mampu melaksanakan sanksi jika terbukti melakukan pelanggaran tugas dan wewenang.

Merujuk pada Hasibuan, disiplin kerja diartikan sebagai bentuk kesadaran dan keinginan individu untuk menaati ketentuan dan norma yang berlaku. Sutrisno juga menyebutkan bahwa aturan dan tata tertib ini diperlukan seorang individu untuk mengarahkan dan memberi batasan terhadap suatu tindakan.²⁸

Q. S. An-Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى اَلْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di anatar kamu. Kemudian jika kamu berlainan

²⁷ Aljabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020) Hal. 45.

²⁸ Nasrudin, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2020) Hal. 60.

pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q. S. An-Nisa : 59)²⁹

Ayat tersebut tidak hanya berkaitan dengan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, namun juga perintah pemimpin, perhatian, dan pengendalian penggunaan waktu, tanggung jawab, dan keseriusan dalam bidang yang ditekuni.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi seorang karyawan demi mewujudkan suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Adanya disiplin kerja maka akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan, karena setiap karyawan menjalankan pekerjaannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut, walaupun tidak secara keseluruhan, namun dalam jangka waktu tertentu pekerjaan terlaksana dengan lebih baik.³⁰

Ada 3 (tiga) jenis kegiatan disiplin, yaitu:³¹

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan dilakukan guna menimbulkan kesadaran karyawan untuk menjalankan standar dan aturan, sehingga menekan kecurangan. Disiplin preventif memiliki tujuan mendasar berupa membangun perilaku disiplin diri karyawan agar kedisiplinan terjaga dan tidak semata-mata dipaksa oleh manajemen.

Karyawan juga dapat melindungi diri terhadap peraturan organisasi atau perusahaan. Pimpinan dituntut untuk membentuk iklim yang baik melalui disiplin ini. Hal ini juga berlaku pada

²⁹ “Q. S. An-Nisa Ayat 59,” Tafsir Web, 2020.

³⁰ Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) Hal. 27.

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007) Hal. 129-130.

karyawan yang diharuskan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup terkait pedoman dan peraturan kerja.

2) **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif merupakan upaya menggerakkan karyawan untuk membentuk kesatuan aturan dan mengarahkannya agar taat aturan yang berlaku.

Disiplin ini mengharuskan karyawan melaksanakan sanksi yang diberikan jika terbukti melakukan pelanggaran. Pemberian sanksi tersebut memungkinkan karyawan untuk memperbaiki pelanggaran, menjaga aturan, dan memperoleh nilai pembelajaran tertentu.

3) **Disiplin Progresif**

Disiplin progresif didefinisikan sebagai kebijakan dengan menambah beratnya sanksi atas pelanggaran yang terus-menerus. Sanksi ini memberi kesempatan perbaikan oleh karyawan terlebih dahulu sebelum diberikan sanksi yang lebih berat. Disiplin progresif juga memberikan peluang perbaikan sikap bagi karyawan agar tidak melakukan kesalahan secara berulang.

Contoh tindakannya antara lain: teguran lisan atau tertulis oleh atasan, skorsing, penurunan pangkat, hingga pemecatan karyawan.

b. Prinsip-Prinsip Dasar Disiplin Kerja

Menurut Hani Handoko, adapun prinsip-prinsip disiplin kerja adalah sebagai berikut:³²

1) **Memperbaiki pelanggaran**

Maksudnya, pemberian peringatan dilakukan melalui komunikasi mengenai penetapan peraturan yang ketat dengan seluruh karyawan. Disiplin harus segera diterapkan guna membangun pemahaman karyawan terhadap hubungan dua peristiwa yang dialami.

³² Nasrudin, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2020) Hal. 51.

- 2) Menghalangi tindakan serupa dari karyawan
Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas disiplin dengan memberikan peringatan terhadap potensi pelanggaran serupa dikemudian hari.
- 3) Menjaga standar kelompok tetap konsisten dan efektif

Penerapan disiplin diharuskan selalu konsisten. Hal ini karena konsisten menjadi bagian terpenting dari keadilan. Dimana karyawan dengan pelanggaran yang sama, diberikan hukuman yang sama. Konsistensi dan konsekuensi yang kurang menimbulkan perasaan tidak adil atau didiskriminasi.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada 3 (tiga) pendekatan dalam disiplin kerja, yaitu.³³

- 1) Pendekatan Disiplin Modern
Adapun yang dimaksud dengan pendekatan disiplin modern adalah mempertimbangkan sejumlah kebutuhan atau persyaratan baru diluar hukuman. Pendekatan ini mengasumsikan:
 - a) Disiplin modern adalah salah satu metode untuk menekan terjadinya sanksi fisik.
 - b) Memberikan perlindungan terhadap kebenaran tuduhan untuk diproses lebih lanjut.
 - c) Keputusan yang menimbulkan asumsi bengkok diharuskan untuk dikoreksi melalui pendidikan untuk memperoleh fakta.
 - d) Protes terhadap keputusan yang sepihak kepada pihak yang mengatur tindakan disiplin.
- 2) Pendekatan Disiplin Tradisional
Disiplin tradisional dilaksanakan melalui pemberian sanksi dan mengasumsikan bahwa:

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007 Hal. 130-131).

- a) Disiplin dilaksanakan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak terdapat peninjauan ulang jika sudah ditentukan.
 - b) Disiplin merupakan bentuk hukuman pelanggar dan dilakukan sesuai tingkat pelanggarannya.
 - c) Hukuman berperan dalam memberi pembelajaran kepada pelanggar dan kepada karyawan lainnya.
 - d) Jika pelanggarnya banyak, maka diperlukan hukuman yang lebih berat dari hukuman sebelumnya.
 - e) Sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berulang diharuskan diberikan hukuman yang lebih berat dari sanksi yang pertama.
- 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan
- Pendekatan disiplin bertujuan untuk mengasumsikan bahwa disiplin kerja:
- a) Diharuskan untuk dapat diterima dan dipahami oleh seluruh karyawan.
 - b) Bukan bentuk hukum, melainkan suatu proses pembentukan tingkah laku.
 - c) Berperan dalam merubah karyawan agar berperilaku lebih baik.
 - d) Berperan dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab pada karyawan atas segala tindakannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor penentu disiplin kerja pada karyawan, yaitu:³⁴

1) Besarnya kompensasi

Besar kecilnya organisasi atau perusahaan dalam memberikan kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawannya. Imbalan yang semakin sepadan dengan hasil kerja,

³⁴ Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) Hal. 27-28.

maka kepatuhan karyawan terhadap peraturan juga meningkat.

- 2) Adanya pemimpin yang patut diteladani dalam organisasi atau perusahaan

Keteladanan pemimpin sangatlah penting dan berpengaruh, karena dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan akan diperhatikan oleh bawahan terkait kemampuan atasan dalam pengendalian diri hingga sikapnya.

- 3) Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman
- Peraturan yang tertulis dan pasti dapat menjadi acuan pelaksanaan pengembangan disiplin dalam organisasi atau perusahaan.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- Pemimpin diharuskan memutuskan tindakan lanjut yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukannya.

- 5) Adanya pengawasan pimpinan
- Pengawasan oleh pimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan adanya agar pekerjaan yang dibebankan dapat terlaksana dengan efektif dan sesuai.

- 6) Adanya perhatian kepada karyawan
- Karyawan merupakan manusia yang mempunyai karakter yang berbeda satu sama lain.

5. Baitul Maal wa Tamwil (BMT)

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan lembaga yang terdiri istilah “baitul maal” dan “baitul tamwil”. Baitul maal lebih mengarah pada zakat, infaq, dan sedekah. Baitul tamwil merupakan upaya menghimpun dan menyalurkan dana komersial.³⁵ BMT bergerak di bidang bisnis dan memiliki peran secara sosial. BMT juga memiliki salah satu produk perbankan berupa simpan pinjam. Produk ini menghimpun dana dari calon dan nasabah kemudian

³⁵ Huda Nurul and Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis Dan Praktis* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2013) Hal. 363.

disalurkan kepada sektor ekonomi secara halal dan menghasilkan keuntungan.

BMT mencoba menggabungkan dua jenis kegiatan yang memiliki perbedaan karakter (*profit* dan *non-profit*). BMT memiliki kegiatan utama berupa usaha serta kegiatan sosial sebagai penunjang. BMT memiliki peran sebagai penghimpun zakat, infaq, dan sedekah atau sumber halal lainnya serta disalurkan kepada mustahiq dan bersifat nirlaba. Sedangkan sebagai lembaga usaha, fungsi BMT adalah menghimpun dan menyalurkan dana dengan motif mencari keuntungan. Penghimpunan dananya diperoleh melalui simpanan pihak ketiga dan disalurkan melalui pembiayaan atau investasi secara syariah. BMT juga menjalankan fungsi pengelolaan dan pemberdayaan dana masyarakat melalui perannya sebagai penghimpun dana. Dana kemudian disalurkan kepada nasabah usaha produktif yang memerlukan bantuan keuangan yang bersifat mencari keuntungan.³⁶

BMT dibangun dengan tujuan meningkatkan kualitas usaha perekonomian guna mensejahterakan anggotanya dan masyarakat. Serta mempunyai sifat usaha mandiri, dikelola secara profesional, dan memiliki orientasi berupa kesejahteraan anggotanya dan masyarakat setempat.

Visi BMT adalah menjadi lembaga keuangan mandiri, sehat, dan tanggung sehingga mendorong peningkatan keimanan nasabah. Adanya hal ini, maka BMT dianggap sebagai wakil hamba Allah yang berperan dalam peningkatan kesejahteraan dan keimanan manusia di seluruh dunia.

BMT memiliki misi berupa membebaskan belunggu rentenir, riba, dan menjadi salah satu pergerakan dalam memberdayakan kapasitas keekonomian riil dan menuju kesejahteraan. BMT juga berperan dalam perubahan

³⁶ Abd. Rauf Wajo, *Kontribusi Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah Terhadap Sektor Usaha Mikro* (Tasikmalaya: Bayfa Cendekia Indonesia, 2021) Hal. 7-8.

struktur ekonomi masyarakat menjadi lebih adil dan maju sesuai syariah dan ridha Allah SWT..³⁷

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, antara lain sebagai berikut:

1. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo. Metode pada penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo dengan tiga acara yaitu, pertama perekrutan dengan memprioritaskan calon karyawan lulusan pondok pesantren, kedua strategi pengembangan internal terdiri dari pelatihan, pemberian motivasi, spirit culture, insentif dan pembinaan kedisiplinan. Ketiga strategi pengembangan eksternal terdiri dari kompetensi dan diklat.³⁸

Perbedaan pada penelitian ini objek penelitian. Sedangkan persamaan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan variable yang digunakan yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Lembaga BMT

2. “Analisa Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di BMT Mitra Mandiri Sejahtera Lampung Tahun 2020”.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia pada BMT Mitra Sejahtera

³⁷ Heri Sudarsono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi Dan Ilustrasi* (Yogyakarta: Ekonisia, 2012) Hal. 108.

³⁸ Asma'ul Wafiroh, Rahmad Hakim, and Rahmi Amalia, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo,” *International Journal of Islamic Economics Development and Innovation (IJIEDI)* 1, no. 2 (2022): 67–78, <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/ijiedi/issue/view/1079>.

Mandiri Lampung dan menganalisis kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung. Metode pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang digunakan penelitian kualitatif. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan studi kasus. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini dimana kualitas sumber daya manusia pada BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dilihat melalui dua jenis, yaitu: kualitas fisik dan kualitas non fisik. Sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung pada tahun 2020 terbagi menjadi dua, yaitu: a) Faktor kemampuan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dikatakan meningkat melalui proses rekrutmen pegawai, melalui pembinaan di bidangnya. bentuk pelatihan dan penghargaan. b) Sedangkan faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BMT Mitra Sejahtera Mandiri Lampung dikatakan juga meningkat, yaitu dengan memberikan fasilitas kerja, memberikan reward, memiliki lingkungan kerja yang baik, dan juga membina hubungan kerjasama dengan tim.³⁹

Perbedaan pada penelitian ini objek penelitian. Sedangkan persamaan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan variable yang digunakan yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Lembaga BMT

3. “Strategi Pengembangan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Dalam Memberdayakan Usaha Kecil Menengah”.

Tujuan pada penelitian ini yaitu: pertama untuk mengidentifikasi dan menganalisis model BMT yang

³⁹ G A Rosyid and N A Khotamin, “Analisa Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bmt Mitra Mandiri Sejahter Lampung Tahun 2020,” *Srikandi* ... 2, no. 2 (2023): 55–66, <http://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/srikandi/article/view/3579>.

dapat memberdayakan potensi usaha kecil, kedua untuk mengetahui upaya yang bisa dilakukan agar BMT berhasil dalam memberdayakan potensi usaha kecil dan menengah. Metode pada penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah strategi pengembangan BMT cenderung berorientasi pada kelayakan finansial, berorientasi pada kesehatan institusi dan berorientasi pada efek sosial. Strategi tersebut harus didukung oleh kemampuan fiqh dan analisa ekonomi serta sumber daya yang cukup. Secara internal, kesehatan kelembagaan terhadap pengelolaan keuangan dan aspek manajerial harus ditingkatkan oleh BMT agar keuangan usaha kecil menjadi efisien.⁴⁰

Perbedaan pada penelitian ini yaitu objek penelitian, pengembangan BMT, fokus penelitian kepada pengusaha UMKM. Sedangkan, persamama pada penelitian ini pendekatan penelitian menggunakan kualitatif.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Penulis, Asal Institusi, dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo	Asma'ul Wafiroh, Rahmad Hakim, and Rahmi, <i>International Journal of Islamic Economics Development and Innovation (IJIEDI)</i> 1,	Persamaan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan variable yang digunakan yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM)	Perbedaan pada penelitian ini objek penelitian.

⁴⁰ Ely Siswanto, "Strategi Pengembangan Bmt (Baitul Maal Wa Tamwil) Dalam Memberdayakan Usaha Kecil Menengah," *Iqtishoduna*, no. 6 (2011), <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.271>.

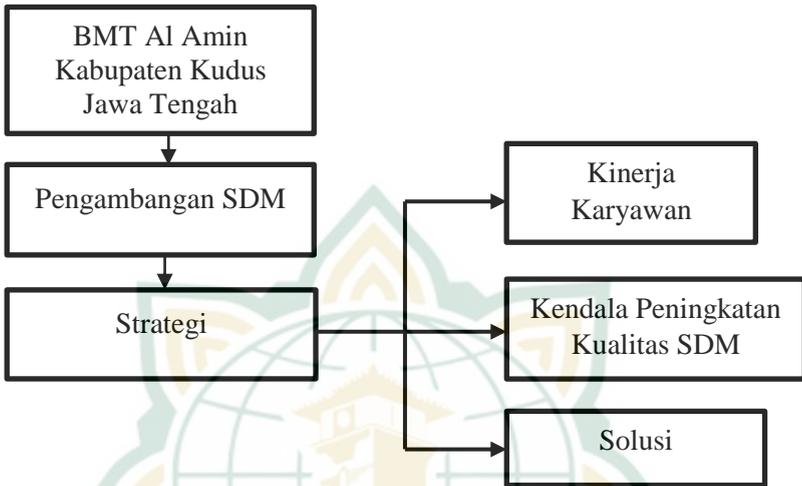
No.	Judul Penelitian	Penulis, Asal Institusi, dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
		no. 2, dan Tahun 2022	pada Lembaga BMT	
2	Analisa Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di BMT Mitra Mandiri Sejahter Lampung Tahun 2020	Gigih Afif Rosyid dan Nur Alfi Khotamin, dan Ambariyani, Srikandi <i>Journal Of Islamic Economics And Banking</i> , dan Tahun 2023	Persamaan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan variable yang digunakan yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada Lembaga BMT	Perbedaan pada penelitian ini objek penelitian.
3	Strategi Pengembangan BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) Dalam Memberdayakan Usaha Kecil Menengah	Ely Siswanto, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, Tahun 2011	Persamaan pada penelitian ini pendekatan penelitian menggunakan kualitatif.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu objek penelitian, pengembangan BMT, fokus penelitian kepada pengusaha UMKM.

Sumber: Data diolah oleh Penulis

C. Kerangka Berpikir

Dalam permasalahan yang akan diteliti pada permasalahan peneliti, maka perlu dibuat kerangka berfikir sebagai dasar pemikiran penelitian. Kerangka yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis dalam memudahkan data dan juga informasi dalam penelitian ini. Kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



Kerangka konseptual dari penelitian ini dimulai dengan penggalian informasi mengenai pengembangan SDM dengan manajemen sumber daya manusia pada BMT Al-Amin Kota Kudus. Dimana pengumpulan informasi tersebut dilakukan dengan wawancara kepada karyawan di BMT Al-Amin Kota Kudus. Setelah informasi tersebut dikumpulkan bagaimana strategi untuk meningkatkan kualitas SDM dengan mengetahui bagaimana kinerja karyawan, dan apakah ada kendala dalam melakukan manajemen atau strategi tersebut dan apakah kendala dari peningkatan kualitas SDM, serta bagaimana solusi yang tepat untuk menghadapi kendala dan melakukan manajemen atau strategi peningkatan kualitas SDM tersebut.