

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

*Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) adalah salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang memiliki perkembangan cukup pesat pada saat ini. Secara bahasa Baitul Maal berarti rumah usaha. Baitul Maal pada masa Nabi Muhammad dahulu berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus menyalurkan dana sosial. *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) adalah merupakan salah satu bentuk lembaga keuangan Syariah non bank. Sebuah lembaga keuangan Islam yang hadir di tengah-tengah carut marutnya perekonomian kapitalis yang diterapkan di negeri ini, kini hadir dengan menawarkan sistem baru sistem yang bebas dari riba, bebas dari praktek ketidakadilan, mengedepankan amanah dan juga mengemban misi sosial.<sup>1</sup> Saat ini yang menjadi pembahasan menarik terkait *Baitul Maal wa Tamwil* adalah kinerja karyawan yang berkerja di *Baitul Maal wa Tamwil*. Hal ini menjadi menarik karena ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di *Baitul Maal wa Tamwil*. Kemudian yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.<sup>2</sup> Keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting (strategis) sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku,

---

<sup>1</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Peress, 2004), 126.

<sup>2</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2012), 1.

dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.<sup>3</sup>

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, namun pada prinsipnya hanya ada satu tujuan dasar perusahaan yaitu ingin mendapatkan laba yang besar sehingga kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin. Untuk dapat melakukan kelangsungan hidup tersebut perusahaan harus dapat dan mampu menjalankan manajemen yang baik dan mampu melakukan kerja sama secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, uang dan lingkungan kerja saja, akan tetapi merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*).<sup>5</sup>

Diperlukan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan dimana setiap karyawan juga membutuhkan kinerja yang baik dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga tercapainya tujuan bersama yang baik. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya

---

<sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bumi Aksara, 2016) 10.

<sup>4</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), 1.

<sup>5</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, 3.

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.<sup>6</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>7</sup> Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut antara lain motivasi kerja, promosi jabatan dan stres kerja yang ada hubungannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.<sup>8</sup> Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Selain itu, promosi jabatan juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.<sup>9</sup> Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan

---

<sup>6</sup> Masana Sembiring, *Budaya dan Kinerja Organisasi*, (Bandung: Fokusmedia, 2012), 84.

<sup>7</sup> Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja rosdakarya, 2016), 9.

<sup>8</sup> Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), 351.

<sup>9</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108.

produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarnya. Harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan.

Kemudian faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.<sup>10</sup> Stres bagi seseorang itu hampir selalu ada, lebih-lebih dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan setiap harinya. Sebenarnya ada beberapa ahli yang kurang setuju memasukkan pengertian “ketegangan” dalam “stress” tersebut. Sebab, pada dasarnya “stress” menurut mereka adalah “ setiap reaksi keadaan jasmani dan rohani terhadap setiap perubahan”. Yang penting adalah bagaimana sikap kita dalam menghadapi “stress” tersebut, yakni dengan tenang, baik dan tepat akan bermanfaat bagi kita, berarti “stress” berubah menjadi “distress” atau tidak ada “stress”.<sup>11</sup>

BMT Mitra Muamalat Kudus merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang cukup besar di wilayah Kabupaten Kudus, BMT tersebut memiliki 5 kantor cabang yang tersebar di wilayah Kabupaten Kudus. Selain itu, kantor pusat BMT Mitra Muamalat berada di lokasi yang sangat strategis yaitu Jl. Hos Cokroaminoto 57 Kudus, lokasi tersebut berada tepat di keramaian kota.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil observasi penulis di BMT Mitra Muamalat Kudus, penulis berhasil mendapatkan beberapa temuan terkait dengan kinerja karyawan di

---

<sup>10</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2014), 300.

<sup>11</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), 146.

BMT Mitra Muamalat Kudus. Permasalahan yang dominan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari 3 faktor yaitu motivasi kerja, promosi jabatan dan stress kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah kurangnya semangat kerja karena tidak sesuai insentif yang diberikan dari pencapaian target yang sudah ditentukan oleh BMT Mitra Muamalat Kudus. Promosi jabatan tidak diberlakukan di BMT Mitra Muamalat Kudus. Jika ada pimpinan staff yang sudah pensiun, pihak BMT tidak menyeleksi karyawan yang sudah ada untuk dipromosikan jabatannya, tapi malah melakukan perekrutan eksternal. Permasalahan yang paling mencolok adalah banyak karyawan yang merasa stress terutama bagian *marketing*, hanya beberapa karyawan (*marketing*) yang mampu mencapai target bulanan yang ditentukan oleh BMT Mitra Muamalat Kudus, hal tersebut dikarenakan target yang terlampau tinggi sehingga membuat karyawan bekerja dibawah tekanan dan mengakibatkan stress ketika bekerja.

Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin membuat penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini variabel yang ingin digunakan adalah motivasi kerja, promosi jabatan dan stress kerja dengan objek penelitian di BMT Mitra Muamalat Kudus. Maka judul yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT MITRA MUAMALAT KUDUS”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan untuk memudahkan proses analisis selanjutnya, dengan mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus?
2. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus?
3. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus?

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Mitra Muamalat Kudus.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan kepustakaan dan sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan. Khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan dan stress kerja terhadap kinerja.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang motivasi kerja, promosi jabatan dan stress kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

##### b. Bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan memperdalam pengetahuan penulis dalam masalah peran motivasi kerja, promosi jabatan dan serta stress kerja terhadap kinerja, karyawan.

##### c. Bagi pembaca

Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

### 1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

### 2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.

**BAB V :PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

