

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi. Karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang dari ilmu manajemen disamping manajemen keuangan, manajemen produksi, manajemen perusahaan, dan lain-lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. (Ardana, 2012, hal. 3)

Oleh karena itu bagian yang mengelola sumber daya manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usahanya memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi.

Secara umum yang dimaksud dengan karyawan ialah orang yang bekerja disuatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Tugas karyawan yakni bertugas

sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan, umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah diinstruksikan saja.

Dalam melakukan 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 luar faktor 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.

Motivasi merupakan salah satu unsur penting kesuksesan seseorang 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 menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Pengertian sikap secara umum (*attitude*) adalah perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya. Komponen-komponen sikap adalah pengetahuan. Perasaan-perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Dalam pengertian yang lain, sikap adalah kecondongan evaluatif terhadap suatu obyek atau subyek yang memiliki konsekuensi yakni bagaimana seseorang berhadap-hadapan dengan obyek sikap. Tekananya pada kebanyakan penelitian dewasa ini adalah perasaan atau emosi. Sikap yang terdapat pada diri individu akan member warna atau corak tingkah laku ataupun perbuatan individu yang bersangkutan. Dengan memahami atau mengetahui sifat individu, dapat diperkirakan respons ataupun perilaku yang akan di ambil oleh individu yang bersangkutan.

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya, adapun sikap dan ciri–ciri karyawan yang baik dan berkualitas diantaranya, yaitu:

- a. Memiliki sifat yang jujur
- b. Bersikap sopan santun
- c. Memiliki sikap disiplin
- d. Memiliki komunikasi yang baik
- e. Pekerja keras
- f. Dapat bekerja dengan tim
- g. Dapat mampu beradaptasi dan belajar hal–hal baru

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

- a. Efektifitas dan efesiensi
- b. Otoritas (wewenang)
- c. Disiplin
- d. inisiatif

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

Lembaga BMT berkembang bersamaan dengan pengembangan masyarakat muslim dan perkembangan Negara islam. Dasar hukum dari keberadaan institusi ini secara normatif adalah adanya anjuran Q.S Ma'arij/70 ayat 24-25,

وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ ۚ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ۚ ٢٥

*“Dan orang-orang dalam hartanya di siapkan bagian tertentu, bagi orang (miskin) yang meminta dan tidak meminta”.*

BMT berbeda dengan BPR Syariah (BPRS) atau Bank Umum Syariah (BUS). BMT berbadan hukum koperasi, secara otomatis dibawah pembinaan Departemen Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, sedangkan BPRS atau BUS terikat dengan peraturan Departemen Keuangan dan juga dari Bank Indonesia. Sehubungan dengan hal ini maka, baik BMT maupun BPRS harus bekerja sama yang baik, sebab sama mempunyai kelebihan yaitu mempunyai lokasi dekat dengan nasabahnya, sehingga bisa mengetahui tentang kondisi dari nasabahnya.

Peraturan pemerintah Nomor 9 Tahun 1995 telah menjelaskan persoalan usaha simpan pinjam yang dilaksanakan oleh koperasi atau BMT. Ketentuan tersebut meliputi: *pertama*, kegiatan usaha simpan pinjam hanya dapat dilaksanakan oleh koperasi simpan pinjam atau Unit simpan pinjam; *kedua*, koperasi simpan pinjam dapat berbentuk koperasi primer atau koperasi sekunder; *ketiga*, unit kegiatan simpan pinjam ini dapat dibentuk oleh koperasi primer atau koperasi sekunder. (Manan, 2012, hal. 360-364)

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.

BMT Khairul Amin ini adalah salah satu dari BMT yang terdapat di Martapura. BMT Khairul Amin hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil sesuai dengan syariat islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. Untuk mempermudah pelayanan dan

jangkauan, BMT Khairul Amin mendekati diri dengan membuka cabang-cabang dengan lokasi yang berbeda. BMT bergerak dibidang simpan pinjam, karena bergerak dibidang simpan pinjam BMT pasti akan menemui berbagai macam karakter nasabah, baik itu nasabah penyimpan dana atau sebagai peminjam dana, dan untuk itu sikap karyawan sangat di uji untuk menghadapi ini, pada BMT Khairul Amin ini mayoritas karyawannya adalah perempuan, walaupun demikian perkembangan BMT Khairul Amin sangat baik padahal terdapat perbedaan sikap antara laki-laki dan perempuan, untuk perempuan sangat memainkan perasaannya dalam bekerja, psikis pria lebih menyukai gerak jasmani,berburu,pekerjaan-pekerjaan yang melibatkan gerakan,dibandingkan dengan wanita. Pria lebih agresif dan lebih suka bertengkar, wanita lebih tenang dan kalem, wanita tidak suka melakukan tindakan drastis, baik terhadap orang lain maupun dirinya sendiri. (Mutahhari, 1985, hal. 141-142)

Mengapa saya meneliti disini karena saya magang di BMT Khairul Amin Martapura ini selama 1 bulan lebih, banyak hal yang saya temukan yang membuat saya tertarik untuk menelitinya terutama motivasi yang diberikan oleh manager dan pemberian atau pelaitan sikap saat melayani nasabah, baik itu nasabah simpan atau nasabah pengkreditan yang dilakukan setiap akhir bulan pada saat meeting akhir bulan, dan juga lebih banyak karyawan wanita dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan BMT Khairul Amin Martapura”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas ialah:

1. Apakah motivasi dan sikap sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Khairul Amin?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Khairul Amin?
3. Apakah sikap karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Khairul Amin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji tentang pengaruh motivasi dan sikap terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Khairul Amin
2. Untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Khairul Amin
3. Untuk menguji pengaruh signifikan sikap karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Khairul Amin

### **D. Signifikansi Penelitian**

Sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) jurusan Perbankan Syariah di fakultas ekonomi bisnis islam UIN Antasari Banjarmasin, hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan,

1. Aspek teoritis (keilmuan). Menambah wawasan serta pengetahuan seputar permasalahan yang teliti. Baik penelitian sendiri maupun pihak lain yang ingin mengetahui lebih jauh pengaruh motivasi dan sifat terhadap produktivitas kerja karyawan di lembaga keuangan BMT Khairul Amin.

2. Aspek praktis (guna laksana). Menjadi bahan informasi bagi pihak–pihak yang terkait terutama lembaga keuangan BMT Khairul Amin dalam mengambil kebijakan tentang motivasi dan sikap kerja pegawai dan juga pentingnya motivasi ini diberlakukan pada setiap karyawan agar karyawan bekerja dengan maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan.

### **E. Definisi Operasional**

Bertujuan untuk memperjelas maksud dari judul dalam proposal ini dan menghindari penafsiran yang keliru dalam memahami tujuan peneliti maka penulis mengemukakan definisi operasional agar lebih terarah penelitian ini, berikut definisi operasionalnya:

1. Motivasi adalah menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulan motive atau hal yang menimbulkan diringan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Manulang, 2001, hal. 173)
2. Sikap adalah determinan perilaku, karena mereka berkaitan dengan determinan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang–orang, objek–objek, dan situasi–situasi dengan siapa ia berhubungan. Yang dimaksud dengan sikap dalam penelitian ini adalah tingkah laku karyawan di BMT Khairul Amin. (Robbins, dkk, 2008, hal.163)
3. Kinerja adalah suatu yang ingin dicapai. Kemampua kerja atau prestasi yang diperlihatkan. Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas dibebankan yang didasarkan kecakapan,

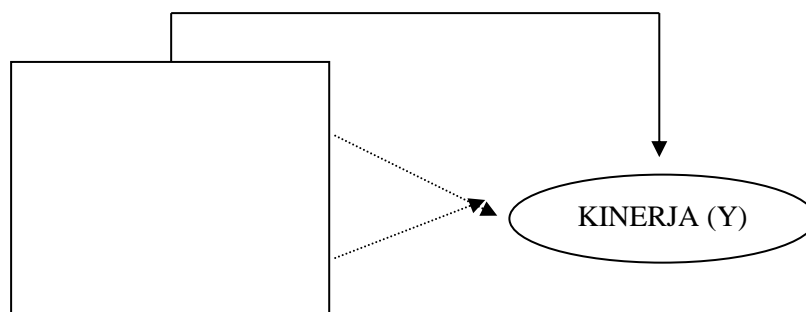
pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang digunakan. (Moerheriono, 2012, hal.195)

## F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mencari pengaruh motivasi dan sikap terhadap produktivitas kerja karyawan di lembaga keuangan BMT Khairul Amin. Untuk mengetahui apakah elemen-elemen ini berpengaruh maka kerangka pikir yang penulis susun untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1

Kerangka pemikiran



Keterangan:

- ▶ : pengaruh secara simultan
- .....▶ : pengaruh secara parsial

Dilihat dari kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi dan sikap Karyawan bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang sesuai, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan secara maksimal. Sebaliknya, motivasi yang tidak sesuai akan membuat produktivitas kerja karyawan tidak maksimal, sedangkan dengan variable sikap karyawan yang tinggi akan mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, begitu juga sebaliknya, dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan sikap karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



## **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kemungkinan benar atau kemungkinan salah. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis I:

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada karyawan di BMT Khairul Amin

$H_o$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antar motivasi terhadap kinerja pada karyawan di BMT Khairul Amin

Hipotesis II:

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap karyawan terhadap kinerja pada karyawan di BMT Khairul Amin

$H_o$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara sikap karyawan terhadap kinerja pada karyawan di BMT Khairul Amin

## **H. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penelitian dan penulisan skripsi maka penulis akan memberikan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan, meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka dan sistematikan penulisan.

Bab II adalah landasan teori yang menjelaskan tentang pengertian-pengertian masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan. Baik itu dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang di teliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya.

Bab III yaitu berisikan tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis, sifat, dan lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, serta tahapan penelitian.

Bab IV yaitu hasil pembahasan yang berisi tentang hasil analisa data serta jawaban atas rumusan masalah.

Bab V yaitu penutup, disini penulis akhirnya membuat kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian penulis.

## **I. Kajian Pustaka**

Untuk menghindari kesalah pahaman dan memperjelas permasalahan yang penulis angkat maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada, penelitian yang dimaksud yaitu:

1. Skripsi oleh Paridah tahun 2018 dengan NIM 1401150155 dari jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negri Antasari Banjarmasin dengan judul skripsi “pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan”. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. JASA RAHARJA (PERSERO). Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan mengambil sifat penelitian berupa kuantitatif, sehingga penyusun menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Metode pengambilan data *nonprobability sampling* dan tehnik digunakan *accidental sampling*. Di mana penulis tersebut mengambil seluruh karyawan sebagai respondennya. Penelitian ini pun memiliki persamaan yakni pengaruh semangat namun

perbedaannya adalah pada variabel yaitu motivasi dan sikap karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Skripsi oleh Ilham H.M.S tahun 2017 dengan nim 1301160370 dari jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negri Antasari Banjarmasin dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan mengambil sifat penelitian kuantitatif, sehingga untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode pengambilan data *nonprobability sampling* dan tehnik digunakan *accidental sampling*. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Penelitian ini pun memiliki persamaan yakni pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai namun perbedaannya adalah pada variabel yaitu motivasi dan sikap karyawan.
3. Skripsi oleh Hari Purwanto Samsuri tahun 2017 mahasiswa program studi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, universitas PGRI Madiun. Dengan judul “pengaruh sikap dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada MTsN takeran kabupaten magetan”, penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan sifat. Skripsi oleh Hari purwanto samsuri tahun 2017 mahasiswa program studi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, universitas PGRI Madiun. Dengan judul “pengaruh sikap dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada MTsN takeran kabupaten magetan”, penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan sifat.