

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada awalnya ajaran Islam bidang ekonomi, atau lebih tepatnya hukum ekonomi yang lazim disebut dengan *fiqh muamalah*, hanya diajarkan dipesantren-pesantren atau fakultas-fakultas tertentu. Aplikasinya pun masih terbatas pada kegiatan ekonomi sederhana yang dilakukan masyarakat umum lapis bawah. Sementara para ahli, para pelaku dan pengambil keputusan kebijakan ekonomi terkesan belum mengetahui bahwa Islam memiliki ajaran dan nilai-nilai ekonomi yang patut dijadikan acuan. Demikian pula dengan para bankir dan praktisi lembaga keuangan lainnya.

Akan tetapi pada dasawarsa terakhir ini perhatian umat Islam di Indonesia terhadap ajaran ekonomi Islam yang berdasarkan syariah mulai tumbuh dan berkembang. Hal tersebut dikarenakan, selain karena sistem ekonomi konvensional ternyata tidak dapat memenuhi harapan, kesadaran masyarakat untuk bersyariah secara *kaffah* dalam berbagai aspek kehidupan ternyata terus meningkat.

Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Indonesia dimulai dengan pengembangan perbankan syariah sejak diberlakukannya Undang-Undang (UU) Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan. Selanjutnya enam tahun kemudian pemerintah bersama-sama dengan DPR RI melakukan penyempurnaan UU tersebut dengan UU Nomor 10 tahun

1998 yang di dalamnya mengatur mengenai perbankan syariah dengan lebih jelas. Penyempurnaan UU perbankan tersebut dijelaskan bahwa dalam perbankan Indonesia terdapat dua sistem (*dual banking system*) yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Dalam UU tersebut tertulis kedudukan bank syariah di Indonesia secara hukum lebih kuat. Bahkan bukan hanya itu saja, disitu tertulis bahwa bank konvensional diperbolehkan membuka unit yang berbasis syariah. Sejak itu mulailah bermunculan bank konvensional yang membuka unit-unit syariah.<sup>1</sup>

Selain bank konvensional yang membuka unit-unit syariah menjamur pula Lembaga Keuangan Syariah Baitul Mal wa Tamwil, hal ini perlu diwaspadai agar BMT sendiri tidak tergerus dan tertinggal oleh lembaga keuangan lainnya.

Persaingan antar BMT dalam menjalankan fungsi dan tujuannya, mengharuskan Lembaga Keuangan Syariah ini memiliki setidaknya tiga hal, yakni modal, teknologi, dan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrumen paling penting dalam menjalankan roda perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari karyawan-karyawan yang bekerja berdasarkan keahlian yang dimiliki dan bekerja di bidang atau departemen yang sesuai dengan keahlian masing-masing.

Dalam kerangka perusahaan terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja perusahaan

---

<sup>1</sup> Amir Machmud dan Rukmana, *Bank Syari'ah Teori, Kebijakan, dan studi Empiris di Indonesia*, Jakarta: Elangga, 2010, hlm. 6

*(organization performance)*. Suatu perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam perusahaan tersebut.

Dalam upayanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin dan bekerja secara optimal demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama dalam perusahaan dan mempunyai peran strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk dapat bekerja lebih giat. Karena melihat pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan, maka karyawan memerlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi dilakukan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan suatu perusahaan. Peningkatan semangat karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Seorang karyawan yang mengetahui tujuan dan tanggung jawab pekerjaan yang

dilakukannya, mengetahui hubungannya dengan karyawan lain adalah orang yang terbuka hatinya dan lapang jiwanya. Mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu menunaikan semua tugas dan pekerjaannya dengan keikhlasan dan ketenangan jiwa<sup>2</sup>. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dengan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itulah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang baik dan tidak melanggar disiplin kerja yang ada.

Islam mendorong umatnya untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, serta memotivasi mereka guna menunjukkan kinerja yang optimal, dan saling berkompetisi dalam kebaikan. Dengan demikian masing-masing pribadi muslim memiliki beban dan tanggung jawab yang harus dipikulnya.

Dalam sejarah Islam, Rosulullah saw selalu memberikan anjuran kepada umat Islam agar rajin bekerja salah satunya terdapat pada hadis Nabi saw berikut ini :

بَاكِرُوا فِي طَلَبِ الرِّزْقِ وَالْحَوَائِجِ لِأَنَّ الْغُدُوَ بَرَكَتُهُ وَنَجَاحُ

*“Berpagi-pagilah untuk mencari rezeki dan kebutuhan-kebutuhan, sebab pagi itu membawa berkah dan kesuksesan.. ” (H.R Thabrani)<sup>3</sup>*

---

<sup>2</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 118

<sup>3</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1998

Adapula ungkapan dari Atsar Abdllh Ibn Amr Ibn Ash yang sering digunakan umat muslim untuk memotivasi dirinya agar giat bekerja yaitu perkataan yang diucapkan oleh Ibnu Umar Radhiyallahu Anhuma:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاَعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

*“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.”*

Hadis dan ungkapan diatas dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar rajin bekerja dan tidak malas, sehingga dapat mencapai tujuan kerjanya dan membesarkan perusahaan tempat ia bekerja.

Selain faktor motivasi kerja, adapula yang disebut disiplin kerja, kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Sedangkan seorang pegawai yang tidak disiplin akan mencuri waktu bekerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Qur`an dan hadis, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah an-Nisâ` ayat 59



*“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*.<sup>4</sup>

Islam juga memandang disiplin merupakan hal yang sangat penting, Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik. Menerapkan

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahannya (Ayat Pojok Bergaris)*, Semarang: CV. Asy Syifa, 1998, hlm. 69

disiplin dalam segala bidang pekerjaan merupakan salah satu bentuk untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk besungguh-sungguh tidak menyia-nyiakan waktu dalam bekerja, selain itu Islam juga mendorong para pemimpin untuk menerapkan kedisiplinan kepada para karyawan dengan tujuan agar karyawan tidak menyepelekan pemimpin dan pekerjaannya serta menambah rasa tanggung jawab para karyawan.

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM yang lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan secara baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai rencana. Begitupun sebaliknya, apabila kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM lainnya pada perusahaan kurang baik.

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) NU Sejahtera merupakan sebuah lembaga keuangan yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syari'ah dalam bentuk koperasi serba usaha. Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat BMT NU Sejahtera harus benar-benar dioperasikan sesuai dengan syari'ah dan harus memperhatikan faktor profesionalisme baik dari segi pembinaan sumber daya manusia karyawannya maupun aspek aspek lain yang mampu mendongkrak kinerja BMT NU Sejahtera sehingga BMT NU Sejahtera mampu bersaing dengan lembaga keuangan baik yang berbasis syariah maupun konvensional lainnya. Berbagai

strategi perbaikan dan peningkatan kinerja dilakukan, termasuk memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja terhadap sumber daya manusia (karyawan) agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memenuhi target-target yang diharapkan BMT NU Sejahtera itu sendiri.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja yang baik di BMT NU Sejahtera Semarang, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal masih ada di BMT NU Sejahtera Semarang. Dimana masih ada kendala lain di BMT NU Sejahtera Semarang antara lain terbatasnya sumber daya manusia yang ada dalam BMT NU Sejahtera, karyawan datang terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung kurangnya sikap disiplin dari karyawan BMT NU Sejahtera Semarang sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Kondisi nyata yang terjadi di BMT NU Sejahtera Semarang, utamanya kinerja karyawan operasional belum menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini:



**Tabel 1.1**

**Daftar Nasabah Wadiah pada Kantor BMT NU Sejahtera  
Semarang**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Nasabah</b>
2009	568 orang
2010	611 orang
2011	363 orang
2012	390 orang
2013	133 orang
2014/ Februari	30 orang

*Sumber data primer: BMT NU Sejahtera Mangkang, 2014*

Tabel 1.1 menyajikan daftar nasabah wadiah yang berhasil direkrut oleh karyawan operasional (*marketing*) tahun 2009-2014 sampai dengan bulan Februari yang menunjukkan adanya fluktuasi yang berubah-ubah bahkan cenderung menunjukkan penurunan jumlah nasabah yang berhasil direkrut setiap tahunnya dan hal tersebut menunjukkan gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena seharusnya setiap tahun mengalami peningkatan jumlah nasabah seperti tergambar pada tahun 2010.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada BMT NU Sejahtera dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat mitra BMT NU Sejahtera Semarang secara lebih profesional.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera Semarang ?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera Semarang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi tujuan-tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera Semarang
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya positif pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT NU Sejahtera Semarang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain Tujuan yang dijelaskan di atas penulis juga mengharapkan adanya manfaat dalam penelitian yang dilakukan, antara lain :

1. Bagi penulis sebagai wahana penerapan pengetahuan yang telah didapat selama masa kuliah.
2. Bagi Instansi yang diteliti diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Kantor BMT NU Sejahtera Semarang sebagai kantor pusat dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.
3. Bagi Akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya insani.
4. Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika Penelitian**

BAB I                      Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II

### Landasan Teoritik

Pada pembahasan ini berisi tentang pengertian motivasi dan disiplin kerja baik menurut pandangan Islam, teori Motivasi, teori Disiplin Kerja, dan teori Kinerja Karyawan

## BAB III

### Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknis analisis data

## BAB IV

### Hasil Penelitian dan Pembahasan Penelitian

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

## BAB V

### Penutup

Pada bagian ini merupakan rangkaian penelitian yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan penutup. Setelah itu dilampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan.

