

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Mega Capital Sekuritas (2018) dalam *Economic and Market Outlook* 2018 memaparkan bahwa ekonomi dunia di tahun 2018 nampaknya menunjukkan pemulihan. Berdasarkan *forecast* Bloomberg pertumbuhannya diprediksi mencapai angka 3,7% atau meningkat tipis dibandingkan tahun sebelumnya. Hal tersebut didorong oleh ekonomi negara berkembang menjadi sebesar 4,9% di tahun 2018 dari sebelumnya yaitu sebesar 4,5%. Di samping itu, negara maju cenderung stagnan di level 2,2%. Sama halnya di Indonesia, pertumbuhan ekonomi di tahun 2017 hanya mampu mencapai 5,05%. Meskipun demikian, nampaknya berbeda di tahun 2018 yang diprediksi akan meningkat di level 5,3%. *The International Monetary Fund* (IMF) juga memperkirakan bahwa angka tersebut mampu mencapai 5,3% di tahun 2018. Begitu pula *Fitch Rating* yang mematok lebih tinggi yakni meningkat hingga 5,4% tahun 2018. Semua lembaga tersebut sama-sama memiliki optimisme terhadap prospek perekonomian Indonesia. Kondisi tersebut masih relatif tinggi dibandingkan dengan negara-negara ekonomi utama dunia (G20) serta di wilayah ASEAN (Mega Capital Sekuritas, 2018).

Meningkatnya ekonomi Indonesia tersebut didorong dari sinergi 3 (tiga) pilar ekonomi nasional yakni Koperasi, BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dan BUMS (Badan Usaha Milik Swasta). Adanya sinergi yang baik

di antara ketiga pilar tersebut tentu akan semakin memperbaiki ekonomi nasional. Sinergi tersebut dapat berupa peran aktif dari ketiganya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pada hakikatnya Koperasi, BUMN dan BUMS memiliki tugas dasar yang sama yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan bangsa Indonesia dengan fungsinya masing-masing.

Pilar pertama ialah koperasi, yang merupakan badan usaha yang berprinsip gotong royong, kebersamaan dan kekeluargaan. Koperasi diarahkan untuk dapat mendorong masyarakat menengah ke bawah untuk meningkatkan taraf hidupnya ke arah yang lebih baik lagi. Fungsinya adalah membangun potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, memperkuat perekonomian rakyat dan mengembangkan perekonomian nasional. Koperasi dibedakan berdasarkan jenis anggota, jenis komoditi, bidang usaha dan daerah kerja.

Pilar selanjutnya yakni BUMN yang merupakan badan usaha dimana modalnya sebagian besar atau bahkan keseluruhannya dimiliki oleh pemerintah. BUMN terdiri dari 2 jenis yaitu Persero (Badan Usaha Perseroan) dan Perum (Badan Usaha Umum). Kepemilikan saham persero sebagian besar dimiliki oleh pemerintah sedangkan Perum, seluruh modal dan kepemilikannya dikuasai oleh pemerintah. Oleh karena itu Persero dituntut untuk mendapatkan *profit* yang besar.

Pilar ekonomi ketiga adalah BUMS. BUMS ialah badan usaha yang didirikan dan dimiliki oleh swasta, dimana lebih berorientasi pada hasil atau laba. Peran dan fungsi BUMS juga menjadi dinamisator perekonomian dan

memberikan pelayanan berupa produk dan atau jasa yang dimilikinya. BUMS juga berjalan untuk mencari keuntungan seoptimal mungkin. Jenis BUMS antara lain adalah Firma (Fa), Perusahaan Perorangan (PO), Perseroan Terbatas dan *Commanditaire Vennootschap* (CV). BUMS di Indonesia sangat beragam salah satunya BUMS pada lembaga keuangan.

Lembaga keuangan merupakan badan usaha dimana kekayaannya terutama berbentuk aset keuangan (*financial assets*) atau tagihan (*claims*). Lembaga keuangan juga sering disebut sebagai perusahaan finansial (*financial business firm*). Kemudian, lembaga keuangan dapat didefinisikan sebagai lembaga dengan operasi sehari-harinya menjalankan jasa dibidang keuangan dengan kegiatan utama meminjam uang dari masyarakat dan atau meminjamkan uang kepada masyarakat. Lembaga keuangan terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu Lembaga Keuangan Bank (LKB) dan Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB). LKB merupakan lembaga keuangan yang mendapatkan dana langsung maupun tidak langsung dari masyarakat sedangkan LKBB hanya diperbolehkan menghimpun dana secara tidak langsung. Saat ini, tidak hanya LKB yang mampu menyokong perekonomian negara namun juga LKBB. Salah satu LKBB milik swasta di Indonesia ialah BMD Syariah (Baitul Maal Daarussalaam Syariah).

Bank Indonesia menyatakan bahwa sektor keuangan syariah mampu menjadi mesin penggerak perekonomian domestik, baik dalam skala regional maupun lokal. Bahkan telah dirumuskan 3 (tiga) pilar pemberdayaan ekonomi syariah, pendalaman pasar keuangan syariah dan

juga penguatan riset dan edukasi termasuk sosialisasi dan komunikasi. Secara terintegrasi ketiga pilar tersebut akan menjadi pilar yang kokoh dari keuangan syariah.

BMD Syariah merupakan *sharia micro finance* yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Kegiatan yang dilakukan adalah menawarkan keuntungan, keamanan dan juga kehalalan dalam penggunaan produk dan atau jasa perbankan. Selain itu, tugas yang diemban sangat berguna bagi kesejahteraan masyarakat yaitu untuk meningkatkan permodalan masyarakat secara mandiri, memperbanyak aset tenaga profesional dan menjadi lembaga syariah yang diterima oleh seluruh lapisan masyarakat. Di Indonesia sendiri baik kantor cabang maupun unitnya telah tersebar di seluruh wilayah. Salah satu cabangnya adalah Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun.

Keberhasilan suatu perusahaan seperti BMD Syariah dapat dilihat dari kinerjanya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, salah satunya ialah sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan sendiri merupakan hal utama yang dilihat dalam melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Hal tersebut karena berhubungan dengan hasil aplikasi kemampuan dan keterampilan karyawan yang merupakan otak utama dalam mencapai tujuan. Kurangnya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan menjadi beban organisasi karena mampu menghambat tujuan yang telah ditetapkan dan akan menjadi sulit berkembang serta bersaing dengan organisasi lainnya.

BMD Syariah yang memiliki banyak nasabah dengan berbagai macam transaksi tentunya harus memiliki SDM yang handal guna memperoleh kinerja yang optimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Namun nyatanya, saat ini kinerja karyawannya masih dalam kondisi yang kurang optimal. Hal tersebut diketahui dari evaluasi berupa sistem target yang telah ditentukan. Selain itu, diketahui pula dari pencapaian *zero mistake*. Oleh karena itu, apabila kedua komponen tersebut tidak terpenuhi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dalam kondisi tidak optimal. Di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun diketahui bahwa masih seringnya terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan belum tercapainya target yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat meningkat apabila karyawan telah mengetahui dan memahami mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu aspek-aspek tersebut perlu ditingkatkan pada diri mereka. Upaya menunjang hal tersebut adalah dengan melaksanakan pelatihan kerja. Pelatihan sendiri bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan supaya mampu memberikan kontribusi berupa pencapaian target sebagai indikator kinerja tersebut. Apabila kemampuan dan keterampilannya telah memadai dalam menjalankan pekerjaannya maka secara langsung akan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Hal tersebut kemudian mampu membuat perusahaan mencapai tujuannya.

Kinerja tersebut kemudian dapat dipengaruhi oleh motivasi, dimana merupakan faktor yang paling menentukan bagi karyawan dalam

melakukan pekerjaannya. Motivasi sendiri merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut yang kemudian memicu rendahnya kinerja yang dilakukannya. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka dia akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat untuk mencapai kinerja yang baik.

Disiplin kerja yang optimal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pula. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membuatnya lebih giat dan menjiwai pekerjaannya dimana pada akhirnya akan mampu menjadi seorang yang tangguh dan bermutu. Selain itu, mereka juga akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku sukarela, penuh kesadaran dan kesediaan untuk menjalankan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, apabila disiplin kerja baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, sehingga akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Namun, apabila disiplin kerja buruk maka suatu pekerjaan akan mengalami banyak kendala dan keterlambatan dalam

penyelesaiannya, sehingga akan menurunkan kinerja dan produktivitas di BMD Syariah.

Merujuk pada data tersebut, maka diketahui bahwa pelatihan, motivasi dan juga disiplin kerja merupakan faktor yang diduga mampu mempengaruhi kinerja. Diperkirakan semakin baik pelaksanaan pelatihan, tingginya motivasi dan tingginya tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka akan semakin tinggi dan optimal pula kinerja yang dihasilkan. Hal tersebutlah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh dari pelatihan, motivasi dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor BMD Syariah Wilayah Madiun. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Seberapa besar pengaruh faktor pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun?
2. Faktor manakah di antara pelatihan, motivasi dan disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh kinerja karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun?

### **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan akan dapat memberikan beberapa manfaat, manfaat tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kajian ilmiah yang membahas mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana hal tersebut akan mampu memberikan tambahan wawasan bagi para pembaca.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana pembelajaran, pelatihan kemampuan di lapangan dan pendalaman ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia secara umumnya dan secara khususnya mengenai analisa pengaruh pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja dari karyawannya sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

### c. Bagi Universitas

Penelitian ini akan menjadi bahan referensi dan juga tambahan koleksi keilmuan di perpustakaan.

### d. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Hasil dari penelitian ini nantinya akan dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dan kajian, sehingga akan lebih memudahkan peneliti selanjutnya dalam melakukan riset penelitiannya.