

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Ilmu ekonomi islam adalah sebuah sistem ekonomi yang menjelaskan segala fenomena tentang perilaku pilihan dan pengambilan keputusan dalam setiap unit ekonomi dengan memasukkan tata aturan syariah sebagai variabel independen.<sup>1</sup>

Salah satu lembaga keuangan syariah yang memiliki peran dalam perekonomian Indonesia adalah *Baitul Maal wat Tamwil*. Baitul Maal wa Tamwil (BMT) atau Balai Usaha Mandiri Terpadu, adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkan berkembang bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan sistem ekonomi yang saalam: Keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian dan kesejahteraan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu dalam membangun bank syariah yang solid dan profesional. Bank syariah memerlukan sdm yang memiliki dua sisi kemampuan yaitu keterampilan pengelolaan operasional dan pengetahuan syariah yang dilengkapi dengan akhlak dan integritas yang tinggi. Faktor kedua adalah kemampuan bank dalam menyediakan produk dan jasa bank yang dapat memenuhi kebutuhan

---

<sup>1</sup> Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 5.

masyarakat. Dengan demikian akan berkaitan erat dengan kemampuan dalam pengembangan produk yang kompetitif dan melayani nasabah secara potensial. Pengembangan produk bank akan berperan kuat dengan SDM yang memadai, yang mengawasi produk-produk dan jasa bank yaitu dewan pengawas syariah dan dewan syariah nasional.<sup>2</sup>

Kendala yang dihadapi oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki keahliannya masih sedikit dalam pekerjaannya. Untuk itu sangatlah penting pengelolaan sumber daya manusia guna untuk menjalankan operasional suatu perusahaan. Karena suatu prestasi yang dimiliki oleh perusahaan bergantung kepada sumber daya manusianya.

Harapan atas profesionalisme dan tingkat kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak lepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan penghargaan kepada karyawannya. Secara tidak langsung pemberian tersebut berpengaruh kepada tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan guna untuk meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

*Reward* merupakan metode yang digunakan untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. metode ini sudah tidak asing lagi dikenal di dunia kerja, bukan hanya di dunia kerja

---

<sup>2</sup>Anis M ashdurohatun, "Tantangan Ekonomi Syariah Dalam Menghadapi Masa Depan Indonesia Di Era Globalisasi" *jurnal Dinamika Hukum*, Vol.11 No.84

saja melainkan biasanya ada di dunia pendidikan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi dalam usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah didapatkannya<sup>3</sup>.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan.<sup>4</sup>

Pada BMT UGT Sidogiri cabang Klampis juga menerapkan metode ini yang diberikan kepada karyawannya guna untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawannya yang mana pada reward diberikan kepada karyawan yang berhak untuk menerimanya atas kinerja yang baik, Reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya biasanya bisa berbentuk uang tambahan gaji, perhatian insentif, bonus yang diberikan langsung seorang manajer kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau prestasi yang telah diperoleh dari apa yang telah dia kerjakan.

Dari hasil wawancara yang saya peroleh data kinerja karyawan BMT cabang Klampis yaitu di bentuk dari loyalitas karyawannya, RA Wahid Ruslan Spdi, beliau Kepala cabang BMT klampis yang mengurus semua karyawan dan seluruh tugas serta tanggung jawab yang ada di BMT tersebut,

---

<sup>3</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016). 57

<sup>4</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014). 95

kemudian M.Fuad Hasib sebagai pengurus bagian DPK (Dikuiditas) atau bagian keuangan serta bagian yang mengurus data tabungan dan pemberkasan-pemberkasan. Selanjutnya M. Muchlis, sebagai pengurus KBL (Kabak Legal) yang mengurus bagian pembiayaan-pembiayaan seperti penagihan dan lain-lain. Semua tiga karyawan tersebut yang membawahi 6 cabang BMT diantaranya yaitu: Kokop, Tanjung bumi, bangkalan, sepuluh, burneh dan klampis sendiri. Setiap bulan mereka mengaudit ke semua cabang-cabang yang ada, yang telah di jadwal oleh pusat. Kemudian M. Noer Qowi yaitu, yang mengurus bagian kasir, dan M.Thoib, M. Fuad, Nurul Yaqin sebagai pengurus AOSP atau bagian simpan pinjam yang memasarkan produk-produk yang ada di BMT dan mengajak Nasabah untuk menabung di BMT, serta menagih pembiayaan yang belum masuk MPF (macet), perhari mereka di target untuk dapat 10juta apabila tidak mencapai target maka seluruh karyawan dan cabang-cabang setempat di kenakan Punishment. Kemudian dari salah satu karyawan yang ada apabila mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik maka setiap tahun dapat Reward dari pusat.<sup>5</sup>

Data Penilaian Kinerja Karyawan  
BMT UGT SIDOGIRI Cabang Klampis

Gambar 1.1

| Tahun | Jumlah Karyawan | Kriteria    |      |       |       |
|-------|-----------------|-------------|------|-------|-------|
|       |                 | Sangat baik | Baik | Cukup | Buruk |
| 2015  | 8               | 3           | 3    | 2     | 0     |
| 2016  | 8               | 3           | 4    | 1     | 1     |

<sup>5</sup> Wawancara dengan Bapak Noer Qowi Mukhti yaitu Selaku Teller di BMT UGT Sidogiri Cabang Klampis. Tanggal 07 April 2018.

|      |    |   |   |   |   |
|------|----|---|---|---|---|
| 2017 | 10 | 5 | 4 | 1 | 0 |
| 2018 | 10 | 6 | 3 | 1 | 0 |

Dari permasalahan di atas peneliti begitu penting untuk membahas bagaimana tingkat kinerja setelah diterapkannya metode tersebut dengan judul **“Pengaruh *Reward* pencapaian target terhadap kinerja karyawan BMT (studi kasus: Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Klampis)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan merumuskan permasalahan tentang bagaimana pengaruh *Reward* pencapaian target terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri cabang Klampis?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini selain sebagai syarat untuk menyelesaikan program Srata 1 (S1) adalah: Untuk mengetahui pengaruh *Reward* pencapaian target terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Klampis.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian tentang pengaruh *reward* pencapaian target terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Klampis adalah:

### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis di bidang lembaga keuangan syariah terutama mengenai pengaruh

*reward* pencapaian target terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Klampis.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pembaca dalam memahami tentang pemberian *reward* di BMT UGT Sidogiri, khususnya pengaruh dari *reward* pencapaian target terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Klampis.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini memberikan kontribusi kepada universitas sebagai referensi sumber pengetahuan dan informasi yang berhubungan dengan Studi Ekonomi Islam khususnya mengenai pemberian *reward* yang diberikan oleh BMT UGT Sidogiri cabang Klampis terhadap karyawannya berdasarkan kemampuannya.

4. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Agar Lembaga Keuangan Syariah mengetahui seberapa besar pengaruh adanya penerapan *reward* pencapaian target terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Klampis. Kemudian dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Lembaga Keuangan Syariah Khususnya di BMT UGT Sidogiri yang menerapkan adanya *reward* pencapaian target terhadap kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka peneliti perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### **Bab I. Pendahuluan**

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisannya.

### **Bab II. Landasan Teori**

Dalam bab ini berisi tentang telaah pustaka serta tentang penjelasan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian, bertujuan sebagai landasan untuk pembahasan terkait masalah yang diteliti agar mudah dipahami oleh pembaca

### **Bab III. Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini menguraikan secara jelas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi: jenis penelitian, sifat penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasidan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang profil objek penelitian, pengujian hasil analisa data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisa data.

#### Bab V. Penutup

Bab ini merupakan bab penutupan yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.