

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia modern saat ini, peranan perbankan dalam memajukan peranan suatu Negara sangatlah besar, nyaris seluruh sektor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu memerlukan jasa perbankan. Oleh sebab itu, saat ini serta masa mendatang kita tidak bisa lepas dari dunia perbankan. Seiring digulirkannya sistem perbankan syariah pada pertengahan tahun 1990-an di Indonesia, sebagian lembaga keuangan syariah (LKS) tumbuh dan berkembang pesat di Indonesia. Lembaga Keuangan Syariah memiliki peran yang sangat penting sebagai lembaga ekonomi berbasis syariah ditengah proses pembangunan nasional. Berdirinya Lembaga Keuangan Syariah (LKS) merupakan implementasi dari pemahaman umat Islam terhadap prinsip-prinsip muamalat dalam hukum ekonomi Islam, kemudian direpresentasikan dalam bentuk wujud Ekonomi Islam.<sup>1</sup>

Kehadiran dan fungsi perbankan di Indonesia baik untuk masyarakat, industri besar, menengah atau dasar memiliki peranan serta pengaruh yang sangat signifikan. Perihal ini terjadi sebab kebutuhan terhadap bank baik untuk penguatan modal ataupun penyimpanan uang oleh masyarakat sudah jadi perihal yang biasa. Dalam mengestimasi kebutuhan

---

<sup>1</sup> Rizqa Ramadhaning Tyas, "Pengaruh Lokasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Nasabah untuk Menabung di BMT Sumber Mulia Tuntang." *Muqtasid*, Vol 3, No. 2 (Desember, 2012), hlm., 278-279

masyarakat dan memberikan rasa nyaman serta aman dalam transaksi perbankan, hadirnya Bank Syariah merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kegiatan perbankan khususnya di Indonesia.<sup>2</sup>

Pertumbuhan yang signifikan di bidang perbankan syariah Indonesia terjadi pada tahun 2008, yang dilandasi oleh Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008.<sup>3</sup> Undang-Undang ini terdiri atas 13 Bab dan dibagi menjadi 70 pasal. hadirnya Undang-Undang ini memberikan ruang untuk pengembangan industri perbankan di Indonesia serta akan menjadi pengakuan keberadaan Bank Syariah.<sup>4</sup>

Salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang saat ini sedang mengalami pertumbuhan yang sangat pesat yaitu *Baitul Maal Wat Tamwil Nuansa Umat Jawa Timur* (BMT NU Jawa Timur), Yang saat ini lebih dikenal dengan sebutan BMT NU Jatim. BMT merupakan jenis koperasi simpan pinjam yang kegiatannya bersumber pada prinsip syariah Islam.<sup>5</sup> *Baitul maal wat tamwil* merupakan suatu lembaga yang memiliki dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul maal* lebih menuju pada usaha-usaha pengumpulan serta penyaluran dana yang nonprofit, semacam zakat, infaq, dan sedekah. Adapun *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan serta

---

<sup>2</sup> Agus Marimin, "Perkembangan Bank Syariah di Indonesia." *Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 01, No. 02 (Juli, 2015), hlm., 76

<sup>3</sup> Hani Werdi Apriyanti, "Perkembangan Industri Perbankan Syariah di Indonesia: Analisis Peluang dan Tantangan." *Maksimum*, Vol.1, No.1 (September 2017), hlm., 18

<sup>4</sup> Ikit, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), hlm. 9

<sup>5</sup> Muh Awal Satrio Nugroho, "Urgensi Penerapan Islamic Corporate Governance di baitul maal wat tamwil (BMT)", *jurnal kajian bisnis* vol. 23 No. 1 (Januari, 2015), hlm., 66

penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT selaku lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariat Islam. Prinsip operasionalnya didasarkan atas prinsip bagi hasil, jual beli, ijarah, serta titipan (*wadi'ah*). Sebab itu, walaupun mirip dengan bank syariah, BMT mempunyai pangsa pasar tertentu, yaitu masyarakat kecil yang tidak terjangkau layanan perbankan.

Lahirnya BMT bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Serta memiliki sifat, yaitu memiliki usaha bisnis yang bersifat mandiri, ditumbuh kembangkan dengan swadaya serta dikelola secara profesional serta berorientasi untuk kesejahteraan anggota serta masyarakat lingkungan.<sup>6</sup>

Selain menjadi salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang mengalami pertumbuhan yang sangat pesat BMT NU Jatim juga banyak menorehkan prestasi antara lain mendapat penghargaan koperasi berprestasi juara I tahun 2014, MNCTV Pahlawan untuk indonesia kategori penggerak ekonomi rakyat kecil tahun 2013, dan KJKS berkinerja terbaik juara I tahun 2010.<sup>7</sup>

Melihat prestasi dan berkembangnya BMT NU Jatim tersebut tentu saja tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas yang

---

<sup>6</sup> Dr. Mardani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 316-318

<sup>7</sup> Blog BMT NU Jawa Timur, diakses dari <https://bmtnujatim.com/blog/>, pada tanggal 01 April 2021 pukul 19:50.

terdapat di BMT NU Jatim dan tentunya sumber daya manusia yang berkualitas akan berakibat terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia serta dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi.<sup>8</sup> Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan adanya beberapa faktor antara lain yaitu faktor komunikasi dan faktor motivasi. komunikasi dalam organisasi sangatlah penting, sebab komunikasi dalam organisasi jadi sistem aliran yang menghubungkan serta membangkitkan kinerja antarbagian dalam organisasi sehingga menciptakan suatu sinergi.<sup>9</sup>

Secara tidak langsung diperlukan komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam masing-masing departemen, maka semakin produktif perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>10</sup>

Kompetensi komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan serta antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya akan mampu membuat tugas yang diembannya berjalan dengan baik, sehingga kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan juga sebaliknya.<sup>11</sup> Jadi,

---

<sup>8</sup> Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2016), hlm. 3

<sup>9</sup> Riinawati, *Pengantar Teori Manajemen dan Organisasi*, (Yogyakarta: PT.Pustaka Baru, 2019), hlm. 60

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* ( Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hlm.41

<sup>11</sup> Moh. Ainur Rahman, "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jatim Times Network", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 63 No. 1 (Oktober 2018), hlm., 83

Keberhasilan seorang pimpinan organisasi berhubungan erat dengan komunikasi. karena, dengan meningkatkan atau mengembangkan komunikasi maka suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi.<sup>12</sup>

Bersumber pada teori komunikasi menurut Prabasari semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya ikatan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang terus meningkat untuk seluruh karyawan.<sup>13</sup>

Tidak hanya komunikasi faktor lain yang juga sangat membantu dan mempengaruhi kualitas SDM adalah motivasi. motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk menggerakkan suatu kemampuan sumber daya manusia agar mau bekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang berlangsung secara sadar. Untuk memotivasi seorang karyawan ataupun pegawai, maka pemimpin harus mengenali motif yang seperti apa yang diinginkan oleh karyawan, sehingga dalam penerapan tugas bisa dicapai secara maksimal.<sup>14</sup>

Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang menguatkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal. Tiga faktor yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi timbul dari dalam diri manusia

---

<sup>12</sup> Ibid *Pengantar Teori Manajemen dan Organisasi*, hlm. 60

<sup>13</sup> Suseno Hadi Purnomo, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Kalla Makassar", *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen dan Akuntansi)*, No. xx (Oktober 2016), hlm. 66

<sup>14</sup> Zainuddin Mustapa, *Perilaku Organisasi (Dalam Perspektif Manajemen Organisasi)*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), hlm. 127

karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan, jadi bisa dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Komunikasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia khususnya karyawan yang bersinggung langsung terhadap konsumen. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu kiranya dalam suatu lembaga keuangan non bank khususnya di BMT NU Jatim untuk terus menjalin komunikasi secara intense dengan para karyawan, dengan tujuan untuk memotivasi para karyawannya agar bersedia memberikan kontribusinya secara maksimal untuk kepentingan pencapaian tujuan lembaga keuangan. Salah satu upaya memotivasi karyawan dilakukan dengan cara memberi bonus sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik.

Dari itu peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan BMT NU Jatim yang ada di Kabupaten Pamekasan mengenai bentuk komunikasi dan motivasi yang terjadi di BMT NU Jatim, diantaranya: Bapak Hanafi selaku Kepala Cabang di BMT NU Jatim Cabang Tlanakan, Ibu Fariqul Isbahah selaku Kepala Cabang BMT NU Jatim Cabang Larangan dan Ibu Zainatul Ulfa selaku bagian Keuangan dan Administrasi di BMT NU Jatim Cabang Pasean. Dari ketiga narasumber tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa sistem komunikasi yang terjadi di BMT bersifat kekeluargaan artinya antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan tidak ada yang namanya sungkan, jadi apa yang perlu untuk disampaikan maka itu tetap disampaikan, namun tetap dengan cara yang

sopan. Selain itu komunikasi yang dilakukan sesama karyawan berjalan dengan efektif, artinya komunikasi yang disampaikan mempunyai makna yang sama dengan apa yang disampaikan. Adapun salah satu wujud motivasi yang diberikan oleh pusat yaitu berbentuk reward atau penghargaan. Selain itu bentuk motivasi yang diberikan yaitu saling membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah disebutkan maka peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan
2. Untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan
3. Untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan

#### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.<sup>15</sup>

Asumsi yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya Komunikasi yang baik dan efektif antara sesama karyawan dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik.
2. Adanya kinerja karyawan yang baik di BMT NU Jatim Se Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor komunikasi dan motivasi.

---

<sup>15</sup> Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), hlm.10



3. BMT NU Jatim Se Kabupaten Pamekasan menerapkan komunikasi yang baik dan efektif guna menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat untuk semua karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis berasal dari kata “hypo” yang berarti “di bawah” dan “thesa” yang berarti “kebenaran”. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus di uji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.<sup>16</sup> Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, Karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>17</sup>

Dari segi bentuknya hipotesis dibedakan menjadi dua yang terdiri dari hipotesis penelitian ( $H_a$ ) dan hipotesis operasional. Hipotesis penelitian merupakan anggapan dasar peneliti terhadap suatu masalah yang kemudian dikaji. Sedangkan hipotesis operasional merupakan hipotesis yang bersifat objektif yang artinya hipotesis tidak hanya berdasarkan anggapan dasarnya tetapi juga berdasarkan objektivitasnya, hipotesis ini sering disebut hipotesis yang bersifat netral atau secara teknis disebut hipotesis nol ( $H_0$ ).<sup>18</sup>

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>16</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 63

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm., 63

<sup>18</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 38

1. H<sub>1</sub> : komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan
2. H<sub>2</sub> : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan
3. H<sub>3</sub> : Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan

## **F. Kegunaan Penelitian**

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis:

### **1. Kegunaan Secara Teoritis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan sebagai media untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari di bangku perkuliahan sehingga dapat memahami ilmu yang dipelajari tersebut dengan lebih baik, dan juga dapat menambah keilmuan serta wawasan berpikir mengenai komunikasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Bagi IAIN Madura**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dapat dijadikan referensi atau rujukan bagi Mahasiswa dan sebagai perbandingan serta referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

### **2. Kegunaan Secara Praktis**

### a. Bagi BMT NU Se-Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi BMT NU Jatim yang ada di Kabupaten Pamekasan untuk mengetahui pentingnya pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## G. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Konsep dapat diubah menjadi variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri. Dalam membuat model matematik, variabel biasanya dinyatakan dalam huruf. Misalnya dalam huruf X atau huruf Y, dan sebagainya. X dan Y merupakan simbol, dan untuk simbol ini ditunjukkan nilai. Setiap variabel dapat memiliki dua buah nilai.<sup>19</sup>

Adapun variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

#### a. Komunikasi (variabel X1):<sup>20</sup>

- 1) Kepercayaan
- 2) Pembuatan keputusan bersama
- 3) kejujuran
- 4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah
- 5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

<sup>19</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 107

<sup>20</sup> R. Wayne Pace, *Komunikasi Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 163

6) Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi

b. Motivasi (variabel X2):<sup>21</sup>

- 1) Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan
- 2) pengawasan
- 3) Kondisi kerja
- 4) Hubungan antar pribadi
- 5) Upah atau gaji

c. Kinerja karyawan (variabel Y):<sup>22</sup>

- 1) Kualitas,
- 2) Kuantitas,
- 3) Ketepatan waktu,
- 4) Efektivitas,
- 5) dan Kemandirian.

## 2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian adalah *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) NU Jatim Se-Kabupaten Pamekasan. Yaitu : BMT NU Jatim Cabang Pasean, BMT NU Jatim Cabang Pakong, BMT NU Jatim Cabang Larangan, BMT NU Cabang Jatim Proppo, BMT NU Jatim Cabang Kadur, BMT NU Jatim Cabang Galis, dan BMT NU Jatim Cabang Tlanakan

## H. Definisi Istilah

<sup>21</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: UB Press, 2016), hlm.199

<sup>22</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), hlm119-120

Adanya definisi istilah bertujuan untuk menghindari perbedaan pengertian atau kurang jelasnya makna. Maka dari itu peneliti mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan dalam judul penelitian, definisi istilah tersebut sebagai berikut:

1. Komunikasi itu pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal ataupun nonverbal.<sup>23</sup>
2. Motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi<sup>24</sup>
3. Kinerja karyawan merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm.,51

<sup>24</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), hlm., 110

<sup>25</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, ( Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.,4