

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor faktor yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan diantaranya adalah modal, bahan dan karyawan. Di dalam penelitian ini akan menfokuskan pada pemikiran yang lebih berorientasi pada faktor sumber daya manusia yaitu karyawan lembaga keuangan syariah dalam mencapai prestasi, di karenakan manusia merupakan faktor yang paling penting dalam aktivitas usaha.¹ Tercapainya tujuan dan pencapaian lembaga atau perusahaan akan sangat terpengaruh pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis. Pelaksanaan tugas sangat mencerminkan prestasi kerja yang sangat menentukan kualitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, program program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia mulai dari proses rekrutman penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja di susun dan di laksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan dan bagi masyarakat.

Selain disiplin kerja dalam mengerjakan tugas, faktor yang mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan lebih banyak apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur disiplin dan konsentrasi untuk memaksimalkan hasil. Karena pada dasarnya

¹Christy S. G. Paat, “ *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA)* “, Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, vol. 16 no. 04 2016 hlm. 753.

prestasi kerja adalah suatu hasil yang di peroleh dari adanya kegiatan yang di lakukan oleh karyawan dari adanya peningkatan tingkat status karyawan dalam organisasi tempat ia bekerja.²

Pengelolaan sumber daya manusia yang pertama adalah proses penempatan tenaga kerja. Management sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.³ Hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam sebuah organisasi dan juga untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakanya.

Hal itu sangat penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan yang antara lain meliputi pemakaian sumber daya manusia maupun sumber-sumber daya bukan manusia secara efektif. Sumber daya manusia sering kali di sebut sebagai kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi, dan sekala keberhasilan atau kegagalannya banyak di pengaruhi oleh kualitas dari sumber ini. Pengebangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan.⁴

Semua kebijakan dan metode manajemen yang berkenaan dengan perencanaan, penarikan tenaga amat penting bagi keberhasilan perusahaan. Dalam merencanakan persyaratan-persyaratan personalia perusahaan, tiga kumpulan

² Ahmad nur rofi, “ pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departement produksi PT.LIO AGUNG SEMARANG “, (jurnal ilmu manajemen dan akuntansi terapan), vol 3 nomer 1, mei 2012, hlm.2

³ Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (YOKYAKARTA: Gava Media , 2017) hlm.16

⁴ Julia anita, *pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh*, (jurnal manajemen pascasarjana universitas syiah kuala), vol. 2 no. 1, november 2013, hlm.67,

ramalan di perlukan, yaitu, satu kumpulan untuk persyaratan-persyaratan personalia, satu kumpulan untuk suplai calon dari luar, dan satu kumpulan lagi untuk calon-calon intern yang tersedia.⁵ Setelah melakukan beberapa tahapan yakni dari analisis jabatan, penyusunan deskripsi jabatan, sampai dengan penarikan pegawai baik dari sumber intern maupun ekstern, selanjutnya dengan seleksi. Yang di maksud seleksi karyawan adalah suatu proses mendapatkan dan menilai informasi tentang calon karyawan yang akan menempati jabatan tertentu.

Tujuan seleksi tidak lain untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat, yang melalui serangkaian langkah kegiatan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Suatu analisa jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan perbaikan dilakukan terutama untuk keperluan membantu seleksi karyawan. Ini berarti ketidak tepatan pelaksanaan proses seleksi membuat tidak berartinya langkah-langkah analisa jabatan, perencanaan SDM dan penarikan.⁶

Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif.⁷ penempatan yang tepat merupakan bukan hanya untuk megoptimalkan kemampuan dan keterampilan bagi karya wan itu sendiri, akan tetapi juga merupakan bagian dari proses pengembangan karyawan di masa

⁵ M. Manullang marihot manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2010), hlm. 3

⁶ Ambar teguh sulistiani rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta: Graha Ilmu,, 2009), hlm. 196

⁷ Christy S. G. Paat, “ *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado* ”, (Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, vol. 16 no. 04 2016) hlm. 754

depan. Penempatan karyawan dipusatkan pada pengembangan karyawan yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan)⁸

Penyesuaian penempatan kerja mungkin saja sulit di capai jika pekerjaan yang akan di isi tidak di definisikan secara jelas di samping itu pekerjaan yang akan di isi merupakan pekerjaan yang sudah ada atau baru saja di ciptakan. Hal itu haruslah sesuai dengan tujuan akhir dari upaya penyesuaian penempatan yaitu meningkatnya prestasi karyawan di lembaga tersebut, yaitu BMT NU.

ada pula faktor yang tidak kalah pentingnya dari pada penempatan yaitu motivasi kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Donni;

Tampaknya terdapat kesepakatan dikalangan para pakar bahwa model tersebut ialah yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan seorang individu. Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri; harga diri; harapan; keinginan; kebutuhan; kepuasan kerja; dan prestasi kerja.⁹

Motivasi kerja yang tinggi dari pada karyawan merupakan suatu hal yang diinginkan oleh lembaga. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan bekerja optimal dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh lembaga keuangan. Faktor motivasi karyawan harus mendapatkan perhatian dari pimpinan lembaga keuangan. penurunan motivasi kerja dari karyawan akan berdampak negatif pada kinerjanya sehingga secara tidak langsung menimbulkan masalah pada stabilitas perusahaan.

⁸ Karina Octavia Muaja, “ *pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA MANADO* “, (Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 2 Juni 2017), hlm. 2211

⁹ Donni juni priansa, “*perencanaan & pengembangan SDM*”(bandung : alfabeta,2018) hlm., 218.

Dari faktor motivasi kerja diatas dapat kita pahami bahwa motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam sebuah lembaga keuangan syariah.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.¹⁰

Penempatan kerja merupakan salah satu permasalahan yang kompleks dalam dunia pekerjaan,¹¹ demikian juga di BMT NU. Ketidak sesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan karyawan yang di tempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian tentu akan berdampak pada kenyamanan bekerja yang turut mempengaruhi prestasi kerja. Mengingat bahwa hal yang di kerjakan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan maka hasilnya tidak akan maksimal.

Untuk SDM, BMT NU terus berupaya untuk meningkatkan melalui pelatihan-pelatihan, seperti mendatangkan dari pihak perbankan,dosen, dari praktisi pemerintah untuk membekali pengelola-pengelola BMT NU .seperti pelatihan analisa pembiayaan, pelatihan pengelolaan uang, pelatihan akuntansi, pelatihan menganalisa laporan keuangan, pelatihan strategi pemasaran dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di seluruh BMT NU se Kabupaten Sumenep”

¹⁰ Anwar prabu mangkunegara,manajemen sumber daya manusia perusahaan, (bandung: PT REMAJA ROSDA KARYA, 2009), hlm. 67

¹¹Ireni ch. Sumanti, “ pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pad pt. Fifgroup cab. Manado “, (jurnal administrasi bisnis, vol.6 no. 1 maret 2018) hlm. 2

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan di bahas adalah:

1. Apakah penempatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di seluruh BMT NU Kabupaten Sumenep ?
2. Manakah yang lebih dominan pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di seluruh BMT NU Kabupaten Sumenep?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan beberapa rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan BMT NU Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antara penempatan dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan BMT NU Sumenep.

D. Asumsi Dasar Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang di sebenarnya sudah di terima oleh peneliti.¹² Asumsi tersebut sangatlah penting untuk melakukan penelitian agar peneliti mempunyai dasar yang sangat kuat dalam masalah penelitiannya. Adapun asumsi yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja yang tinggi sangat menunjang terhadap prestasi kerja
2. Penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan prestasi karyawan.

¹² Tim penyusunan pedoman penulisan karya ilmiah, *pedoman penulisan karya ilmiah* (pamekasan: STAIN press, 2015), hlm. 10.

3. Motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris.¹³ Maka perlu di buktikan dengan adanya data yang di dapatkan dari hasil penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Adanya pengaruh antara penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja diseluruh BMT NU Kabupaten Sumenep.

H2: Motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja dari pada penempatan kerja karyawan di seluruh BMT NU Kabupaten Sumenep.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan bisa memberikan mamfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Lembaga

Sebagai masukan dan wawasan bagi kalangan BMT atau jasa keuangan yang berbasis syariah dalam hal menentukan dan menempatkan karyawan sesuai kemampuannya. Sehingga tercapai visi dan misi lembaga keuangan serta meningkatkan prestasi karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi syarat kelulusan peneliti dari Institut Agama Islam Negeri IAIN MADURA.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

¹³ Ibid, hlm. 11.

Sebagai bahan rujukan dalam rangka melakukan kajian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas dan mendalam dalam masalah penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja, terutama di BMT NU se Kabupaten Sumenep..

4. Bagi Masyarakat Umum

Memberikan informasi bagi masyarakat yang berguna dalam penentuan penempatan kerja karyawan dalam sebuah lembaga keuangan syariah agar mempunyai kinerja yang baik dan dapat meningkatkan pendapatan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Variabel

Dua variabel yang menjadi fokus kegiatan dalam penelitian ini, yaitu penempatan dan motivasi kerja (variabel X) dan prestasi kerja karyawan BMT NU se Kabupaten SUMENEP (variabel Y) agar variabel tidak meluas, sehingga memerlukan batasan terhadap materi yang akan di teliti, antara lain:

a. Penempatan kerja (variabel X1)

Indikator-indikator penempatan kerja yang akan diteliti:¹⁴

- 1) Kemanusiaan
- 2) Demokrasi
- 3) Individu yang tepat
- 4) Kesamaan kompensasi
- 5) Kesatuan arah
- 6) Kesatuan tujuan

¹⁴Donni juni priansa, *perencanaan & pengembangan SDM*, hlm. 125.

7) Efektivitas

8) Efisien

9) kinerja

b. Motivasi kerja (variabel X₂)

Indikator-indikator motivasi kerja¹⁵

1) Kebutuhan fisiologis

2) Kebutuhan rasa aman

3) Kebutuhan untuk merasa memiliki

4) Kebutuhan akan harga diri

5) Kebutuhan aktualisasi diri.

c. Prestasi kerja (variabel Y)

Indikator-indikator prestasi kerja¹⁶

1) Kualitas hasil kerja.

2) Kuantitas hasil kerja.

3) Ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja.

1. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan kajian penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dari kajian kerangka teori bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Sejauh pengetahuan penulis ada beberapa peneliti yang terkait dengan pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja diantaranya akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

¹⁵Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan* , hlm. 95.

¹⁶Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional* (UB Press: Malang, 2013), hlm. 45..

Tabel 1.1**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti | Judul Peneliti | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----------|---------------------|---|-----------------------------------|--|
| 1. | Iren ch. Sumanti | Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.FIFGROUP CAB. MANADO | Analisis regresi linier sederhana | Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai R square 0.079 menunjukkan prestasi kerja 7.9% dipengaruhi oleh penempatan kerja. ¹⁷ |
| 2. | Cut ermiati | Pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM tirtandi provinsi sumatra utara | Regresi linier berganda | Penempatan Kerja Secara Bersama Sama Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima . hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) bernilai sebesar 0,395 |

¹⁷Irene ch.sumanti,"*pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Fifgroup Cab.Manado*" jurnal administrasi bisnis, 1 (maret,2018), hlm, 7.

| | | | | |
|----|---------------------------|--|-------------------------|--|
| | | | | menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independent (pengembangan karir dan penempatan kerja). |
| 3. | Ezky tiyasiningsi h | Pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG PEKAN BARU | Regresi linier berganda | pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 0.455,. hasil perhitungan R2 adalah sebesar 0.55 yang artinya, variabel beban kerja dan pelatihan melalui motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 55% sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. |

Selain penelitian yang telah tertera diatas tidak menutup kemungkinan masih banyak lagi penelitian mengenai pengaruh penempatan karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja. Namun sejauh yang penulis tau belum ada penelitian yang sama diseluruh BMT NU se kabupaten sumenep. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah ada antara lain; yang pertama adalah penelitian ini mempunyai dua variabel X yaitu penempatan dan motivasi kerja. Yang kedua penelitian ini mempunyai objek BMT NU.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian merupakan hal yang akan menjadi kajian pokok penelitian, maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT NU.

H. Definisi Istilah

Difinisi itu di ambil untuk menghindari kesalah pahaman tentang judul penelitian ini, sehingga perlu merumuskan definisi istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Beberapa istilah yang perlu didefinisiakan , antara lain:

1. Penempatan Kerja

Menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasiakan *authority* kepada orang tersebut.¹⁸

2. Motivasi Kerja

Proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.¹⁹

3. Prestasi Kerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sorang pegawai dalam ayamelaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.²⁰

4. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaumfakir miskin, ditumbuhkan atas

¹⁸ Suwatno, *manajemen sumber daya manusia*, (bandung: alfabeta, 2009), hlm.,115.

¹⁹ Donni juni priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM*, hlm.,201.

²⁰ Anwar prabu mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, hlm.,67.

prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan sistem ekonomi yang salaam: keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan.²¹

²¹ Nur rianto, *lembaga keuangan syariah*, (bandung: pustaka setia,2017), hlm.,317