

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

Berdasarkan data yang diperoleh dilokasi, baik lewat observasi, wawancara, dan dokumentasi bersama informan dalam melengkapi data-data yang diperlukan, peneliti dapat menguraikan sbb:

1. Profil KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Kadur Pamekasan

BMT NU Jawa Timur Cabang Kadur Pamekasan merupakan Cabang dari BMT NU lahir melalui sebuah keprihatinan kondisi warga sumenep khususnya warga kecamatan gapura mengenai semakin maraknya praktik rentenir memakai bunga s/d 50%perbulan sehingga mampu membuat usaha mereka tidak berkembang. Kesejahteraan dan taraf hidup mereka tiada peningkatan padahal warga gapura punya etos kerja yang baik dan pekerja keras.¹

Kondisi tersebut membuat Nahdatul Ulama prihatin, sehingga pada tahun 2003 pengurus MWC NU Gapura bersama lembaga perekonomian yang pada saat itu diketuai oleh masyudi melakukan aksi nyata untuk merencanakan program penguatan ekonomi masyarakat. Serangkaian upaya telah dilakukan yang dimulaimelalui pelatihan kewirausahaan (08-10 April 2003).Diskusidengan alumni pelatih serta merumuskan model penguatan ekonomi masyarakat (13 juli 2003), temu usaha (21 November 2003), lokakarya tanaman alternatif kecuali

¹Jejank Design, "Sejarah BMT NU Jawa Timur," diakses dari <https://bmtnujatim.com> pada tanggal 14 September 2020 pukul 10.30 WIB.

tembakau (13 Mei 2004) & lokakarya perencanaan peresmian BUMNU (Badan Usaha Milik NU).²

Serangkaian giat lokakarya tersebut akhirnya diketahui masalah yang dihadapi bagipenduduk kecil ialah lemahnya akses pendanaan, marketing, lalu penguasaan teknologi. Sehingga yang penting dilakukan diawalyakni pengukuhan modal untuk usaha kecil dan mikro. Sehingga muncullah kesepakatan untuk mendirikan *Baitul Maal Tamwil* (BMT). Meskipun mulanya peserta lokakarya dan MWC NU Gapura keberatan terhadap kesepakatan pemimpin lembaga perekonomian itu karena trauma masa lampau, kerap di bentuk lembaga keuangan, akhirnya uang mereka disalahgunakan. Pada akhirnya 01 Juli 2004 mereka sepakat untuk mendirikan BMT sebagai lembaga keuangan mikro syari'ah yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam.³

Tantangan terberat diawal berdirinya BMT NU bagi pengurus yakni meyakinkan seluruh penggagas BMT NU, dari 36 orang hanya 22 orang yang sanggup menebus simpanan anggota & hanya terkumpul modal awal sejumlah Rp.400.000. Hal ini memaksa pengurus BMT NU kerja keras buat membuktikan mereka bahwa BMT NU dilahirkan benar-benar mampu berguna buat masyarakat, serta simpanan mereka akan aman dan menentramkan lantaran dikelola secara profesional dan non riba.⁴

Seiring berjalannya waktu ternyata hadirnya BMT NU sangat membantu masyarakat miskin dalam permodalan, sehingga makin berkembang, dan telah mampu mendirikan ksantor cabang diberbagai daerah. Maka pada tanggal 14

²Jeank Design, "Sejarah BMT NU Jawa Timur," diakses dari <https://bmtnujatim.com> pada tanggal 14 September 2020 pukul 10.30 WIB.

³ Ibid

⁴ Ibid

Maret 2017 diresmikan cabang Ke 30 BMT NU Kadur Pamekasan, terletak di desa kadur, diberi nama KSPPS BMT NU Cabang Kadur, dengan alamat Kantor Jl. Raya Kadur , Lot Polot, Kadur, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69355, HP.087702105552.⁵

a. Visi :

Terwujudnya BMTNU yang jujur, amanah, dan profesional sehingga unggul dalam layanan, unggul dalam kinerja menuju terbentuknya 100 kantor cabang di tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota.

b. Misi :

1. Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utamamenerapkan dan mengembangkan nilai-nilai.
2. Syariah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang profesional dan amanah.
3. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
4. Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun dan penyaluran pembiayaan pada segmen Umkm baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah.
5. Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqah, dan wakaf.
6. Menyiapkan dan mengembangkan Sdi yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.

⁵Jejank Design, "Sejarah BMT NU Jawa Timur," diakses dari <https://bmtnujatim.com> pada tanggal 14 September 2020 pukul 10.30 WIB.

7. Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai prinsip kehati-hatian.
8. Menciptakan kondisi terbaik bagi sumber daya insani sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
9. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan jama'ah.⁶

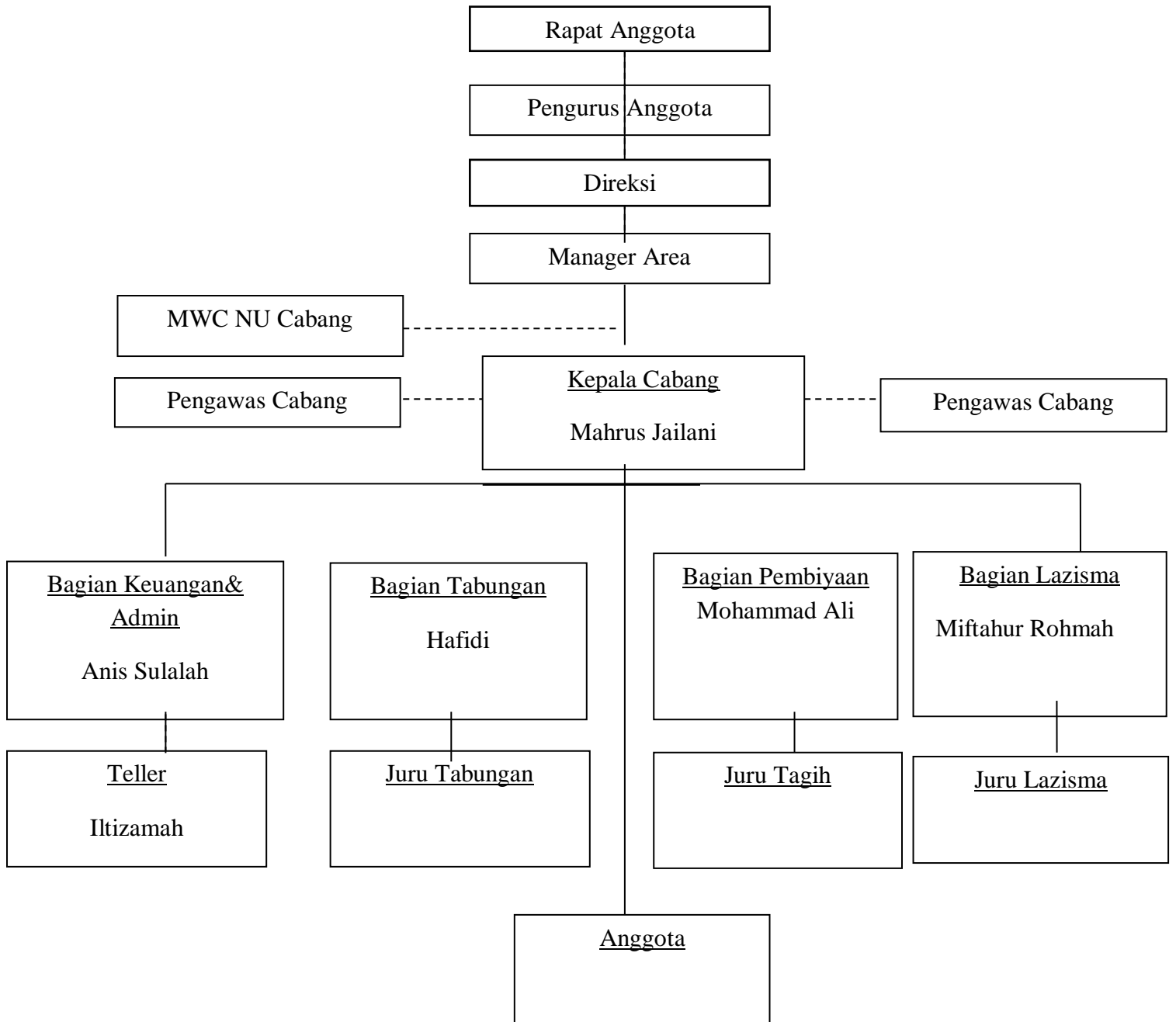
2. Struktur Organisasi Di KSPPSBMT NU Kantor Cabang KadurPamekasan

Struktur organisasi yaitu pendelegasian wewenang serta tanggung jawab di dalam suatu organisasi. struktur organisasi mutlak diperlukan buat mencapai hal yang maksimal, karena dengan struktur organisasi akan memperlancar tugas pada seluruh bagian dalam suatu perusahaan atau organisasi

⁶Brosur BMT NU Jawa Timur

Gambar

Struktur Organisasi Di KSPSS BMT NU Cabang Kadur Pamekasan



Keterangan :

Garis Instruksi : —————

Garis Koordinasi : - - - - -

B. Paparan Data Hasil Penelitian

Paparan data ialah temuan yang diperoleh melalui hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi yang terpaut dengan fokus penelitian yang dilakukan di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan. Kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan di bagian ini, peneliti menjelaskan tentang hasil interview dengan beberapa karyawan yang ada di Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan untuk mengetahui pendapatnya terhadap kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan. Peneliti melakukan interview pada hari senin, tanggal 14 September 2020 pada jam 11.44 WIB dan dilakukannya pada saat karyawan sedang istirahat. Berdasarkan hasil interview dengan beberapa karyawan di BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan, ada berbagai macam respon mengenai kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan.

Langkah pertama sebelum peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan disana, peneliti meminta izin persetujuan pada hari rabu, tanggal 10 Juni 2020 untuk melakukan penelitian kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan. Selanjutnya kepala pusat memberikan izin untuk melakukan penelitian di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan.

Setelah itu peneliti mengikutsertakan diri dalam kegiatan karyawan melayani nasabah, namun disini peneliti hanya mengobservasi dan melihat

kondisi yang ada di BMT. Pada saat jam istirahat karyawan berlangsung peneliti melakukan interview. Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan tentang kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal di KSPPS BMT NUCabang Kadur Kabupaten Pamekasan.

a. Kondisi Lingkungan Kerja Internal dan Eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan

Mengenai kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal di BMT NU Cabang kadur kabupaten pamekasan peneliti memperoleh dari wawancara dengan Mahrus Jailani selaku kepala cabang, berikut petikan wawancaranya:

“Kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal di BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan sampai saat ini alhamdulillah sudah merasakan aman, tenang, nyaman dan menyenangkan bagi karyawan maupun masyarakat disekitar lingkungan BMT kadur. Hal ini dengan adanya berbagai lingkungan kerja yang ada di BMT NU Cabang Kadur ini bisa membuat BMT nyaman, aman dan tenteram dalam melaksanakan pekerjaan”.⁷

Hal yang sama juga disampaikan oleh Anis Sulalah selaku bagian Adminstrasi dan Keuangan di BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan.

“Kondisi lingkungan kerja internal di BMT NU Cabang Kadur kabupaten Pamekasan mengalami perbedaan dengan tahun-tahun sebelumnya dikarenakan dari pihak manajemen sendiri menerapkan etos kerja yang baik kepada karyawan sehingga kondisi lingkungan internal tersebut berpengaruh langsung terhadap kondisi eksternal, ada hubungan baik antara karyawan bmt dengan masyarakat sekitar.”⁸

Kemudian disampaikan oleh Hafidi bagian tabungan di KSPPS BMT NU cabang kadur yakni :

”Berbicara mengenai kondisi lingkungan kerja internal dan esternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur ini alhamdulillah berjalan dengn baik

⁷Mahrus Jailani, Kepala Cabang, KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara langsung, (14 September 2020)

⁸Anis Sulalah, bagian adminstrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

dikarenakan komunikasi yang ijalin baik antar karyawan maupun masyarakat disekitar sangat komunikatif.”⁹

Pemaparan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal yang ada di KSPPS BMT Cabang Kadur membuat BMT nyaman, aman, dan tentram dalam melaksanakan pekerjaan. Perbedaan dari tahun ke tahun terhadap lingkungan kerja internal berpengaruh langsung ke kondisi eksternal yang berimbas positif antara karyawan dan nasabah dari segi komunikasi.

Penerapan marketing atau pemasaran dalam BMT NU juga disampaikan oleh Mahrus Jailani yang menyatakan:

“Intinya semua strategi marketing kami terapkan, kita ketemu langsung dengan orang-orang, kita ketemu langsung dengan masyarakat, kalau dari media sosial tidak dari tehnik marketingnya, tapi kami langsung sasarannya siapa, mau ke lembagakah atau instansi / mau ke organisasi masyarakatnya. Kondisinya alhamdulillah semakin membaik, walaupun bukan tugas kami, kami tetap menawarkan seperti itu kalau masalah marketing.”¹⁰

Kemudian hal yang serupa dikemukakan oleh Hafidi yang menyatakan :

“Penerapan marketing atau pemasaran di KSPPS BMT NU Cabang Kadur ini cukup beragam, kita melakukan strategi pemasaran door to door langsung terjun ke lapangan dan juga melihat segmentasi pasar untuk tabungan kita mendatangi masyarakat yang sekiranya mempunyai uang yang mengendap atau tidak terlalu dibutuhkan untuk kebutuhan sehari-hari”.¹¹

Hal serupa juga disampaikan oleh Anis Sulalah selaku bagian administrasi yang mengemukakan bahwa :

“strategi pemasaran yang ada di KSPPS BMT NU cabang kadur banyak strateginya diantaranya adalah door to door, selain itu kita disini juga bisa memperhatikan segmentasi pasar sasaran. Dalam segmentasi kita disini harus memahami apa yang dibutuhkan oleh masyarakat, jadi ketika kita memasarkan produk tabungan kita tidak datang ke kalangan masyarakat pembisnis melainkan ke masyarakat yang ekonominya cuup mampu atau

⁹Hafidi, bagian Tabungan, KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara langsung (22 Desember 2020)

¹⁰Mahrus Jailanii, Kepala Cabang, KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara langsung, (14 September 2020)

¹¹Hafidi, bagian Tabungan, KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, wawancara langsung (22 Desember 2020)

ke masyarakat yang uangnya tidak digunakan dalam berbisnis atau pedagang”.¹²

Penulis Menyimpulkan bahwa strategi pemasaran yang efektif dilakukan yaitu pemasaran secara door to door baik terjun langsung ke masyarakat maupun ke lembaga-lembaga terkait yang prospek untuk menabung (biasanya masyarakat yang memiliki usaha) dan yang perekonomiannya tergolong cukup mampu.

Sistem pendistribusian juga disampaikan oleh Hafidi selaku bagian tabungan yang menyatakan:

“Sistem pendistribusian disini dilakukan dengan cara antar jemput yang dilakukan oleh BMT NU. Kondisinya alhamdulillah baik-baik saja.”¹³

Selanjutnya disampaikan oleh Mahrus selaku Kepala Cabang yakni :

“Berbicara sistem pendistribusian yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Kadur yakni dengan cara datang kerumah anggota secara langsung”¹⁴

Kemudian Anis Sulalah selaku bagian administrasi juga menyampaikan bahwa :

“Dalam sistem pendistribusian yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Kadur ini dengan cara antar jemput kepada masyarakat yang dilakukan oleh karyawan BMT”¹⁵

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pendistribusian di BMT Cabang Kadur dilakukan secara antar jemput (Datang kerumah anggota secara langsung) yang dilakukan oleh karyawan.

Pengembangan skill SDM juga disampaikan oleh Anis Sulalah yang mengemukakan:

“Di sini kami menggunakan metode strategi pemasaran, didatangi langsung oleh manager jika manager tidak berhasil baru dari biro sdi, kalau dari biro sdi tidak berhasil maka diadakan diklat. Kondisinya alhamdulillah untuk pengembangan karena karyawan sendiri sekarang sudah ada rotasi mutasi, sudah banyak daerah yang kami kembangkan

¹²Anis Sulalah, bagian administrasi dan keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur (22 Desember 2020)

¹³Hafidi, Bagian Tabungan, KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara langsung, (14 September 2020)

¹⁴Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabnag Kadur (22 desember 2020)

¹⁵Anis Sulalah, bagian adinistrasi dan keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur (22 desember 2020)

karena memang sekarang bukan hanya daerah kadur saja yang saya mengelola, tapi ada yang dari luar kadur.”¹⁶

Kemudian pemaparan dari Hafidi juga menyampaikan yaitu :

“Untuk pengembangan skill SDM marketing atau pemasaran yang handal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur ini selalu mengadakan pelatihan khusus karyawan yang dilaksanakan di kantor pusat agar marketing KPPS BMT Nu cabang Kadur terus berkembang”¹⁷

Pemaparan selanjutnya yaitu oleh Mahrus Jailini selaku kepala cabang menyampaikan yaitu :

“pengembangan skill SDM di KSPPS BMT Cabang Kadur diadakan pelatihan untuk semua karyawan, pelatihan dilaksanakan setahun 2x. Untuk marketing 3 bulan sekali. Pelatihan ini dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan”¹⁸

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil wawancara pengembangan skill SDM yakni dalam peningkatan kinerja karyawan selalu mengadakan pelatihan khusus karyawan yang dilakukan di kantor pusat agar marketing di BMT Cabang Kadur terus berkembang.

Tahapan produksi dan sistem operasional juga telah disampaikan oleh Hafidi selaku bagian tabungan beliau menyatakan:

“Untuk tabungan ada fasilitas sepeda motor, terus ada juga kesenjangan komunikasi. Kondisinya alhamdulillah lancar-lancar saja, ya intinya menurut saya semakin membaik.”¹⁹

Menurut Mahrus Jailani mengemukakan bahwa :

“Untuk menemui para nasabah yang ada dilokasi masing-masing para tim marketing dan tim tabungan mengendarai sepeda motor yang difasilitasi oleh kantor cabang Kadur sebanyak 2 unit, selebihnya karyawan menggunakan sepeda milik sendiri untuk menawarkan sejumlah tabungan dan menagih pinjaman”²⁰

¹⁶Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (14 September 2020)

¹⁷Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

¹⁸Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

¹⁹Hafidi, Bagian Tabungan, KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara langsung, (14 September 2020)

²⁰Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

Menurut Anis selaku administarsi keuangan menyampaikan bahwa :

“sistem operasional dan tahapan produksi sistem simpan pinjam, dilakukan secara langsung dan manual. Secara langsung disini artinya nasabah datang langsung ke tempat BMT NU Cabang Kadur untuk mencairkan sejumlah tabungan maupun mengajukan peminjaman. Sebaliknya secara manual biasanya dilakukan oleh para karyawan yang mendatangi nasabah untuk memberikan pinjaman atau menawarkan tabungan”²¹

Wawancara tersebut menunjukkan bahwa disediakan fasilitas sepeda motor untuk dipakai marketing lapang dan ada juga kesenjangan komunikasi antar nasabah dengan karyawan.

Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan juga telah disampaikan oleh Mahrus Jailani selaku kepala cabang yang menyatakan:

“Berpengaruh jika pekerjaannya tidak serius maka tidak akan mendapatkan banyak, tapi jika pekerjaannya serius dan minat pasti ada peningkatan tiap bulannya. Kondisinya alhamdulillah sudah optimal, sampai saat ini belum ada yang kurang.”²²

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Anis Sulalah yaitu :

“Semakin tinggi kualitas SDM yang ada di KSPPS BMT NU Cabang Kadur maka semakin baik pula kinerja karyawannya”²³

Selanjutnya hal yang berbeda disampaikan oleh Hafidi yakni:

“Jika karyawan lebih semangat dalam mencari nasabah maka semakin tinggi kualitas SDM yang ada di BMT NU cabang Kadur dan semakin baik pula kinerja karyawannya.”²⁴

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Jika kualitas SDM rendah, maka cenderung tidak serius menjalankan pekerjaannya begitupun sebaliknya jika karyawan lebih semangat dalam mencari nasabah maka semakin tinggi.

Pengaruh politik terhadap kinerja karyawan disampaikan oleh Anis Sulalah, Hafidi dan Mahrus Jailani mengemukakan hal yang sependapat dan jawaban yang sama yakni :

²¹Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

²²Mahrus Jailani, Kepala Cabang, KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara langsung, (14 September 2020)

²³Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara Langsung (22 Desember 2020)

²⁴Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (14 September 2020 & 22 Desember 2020)

“Kami disini tidak berbaaur dengan politik”.²⁵

Mengenai peranan sosial SDM dalam peningkatan kinerja karyawan yang disampaikan oleh Mahrus Jailaniselaku kepala cabang beliau menyatakan:

“Kita berbaaur langsung dengan masyarakat dengan nasabah dan orang-orang lingkungan sekitar. Kondisinya alhamdulillah aman-aman saja, tidak ada apa-apa.”²⁶

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Anis Sulalah yaitu:

“Peranan sosial SDM terhadap kelancaran dalam peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Yakni semua karyawan membina hubungan yang baik kepada semua masyarakat yang ada dilingkungan sekitar”²⁷

Selanjutnya disampaikan oleh Hafidi yatu :

“Peranan sosial SDM di BMT NU Cabnag Kadur dimulai ari komunikasi yang baik sehingga masyarakat dapat berbaaur secara langsung.”²⁸

Wawancara tersebut menunjukkan bahwa peranan sosial SDM terhadap kelancaran dalam peningkata kinerja karyawan yakni semua karyawan membina hubungan yang aik kepada semua masyarakat yanf ada dilingkungan sekitar dimulai dengan komunikasi yang baik.

Pengaruh ekonomi antar SDM dalam peningkatan kinerja karyawan juga telah disampaikan oleh Anis Sulalah yang menyampaikan:

“Jelas, artinya kalau pasaran tabungannya semakinmeningkat, tetapi kalau hari-hari biasa itu berkurang. Kondisinya alahamdulillah aman-aman saja tidak ada apa-apa.”²⁹

Dampak ekonomi selanjutnya dikemukakan oleh Mahrus Jailani yakni :

“Tabungan semakin menigkat di hari-hati tentu seperi hari raya idu Fitri, Idul Adha, Malid Nabi semakin banyak yang mengajukan pinjaman ke BMT Cabnag Kadur unuk modal hari2 pentig SDM tersebut”³⁰

²⁵Anis Sulalah, Hafidi dan Mahrus Jailani, KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (14 September 2020).

²⁶Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (22 Desember 2020)

²⁷Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung (22 Desember 2020)

²⁸Hafidi Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara Langsung (22 esember 2020)

²⁹Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuanagan, KSPPS BMT NU Cabang Kadur, wawancara langsung, (14 September 2020)

³⁰Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

Pemdaapat ketiga dikemukakan oleh Hafidi yakni :

“Semakin banyak nasabah maka karyawan akan mendapatkan komisis diluar gaji, sehingga bisa dikaitkan jika kinerja karyawan yang semakin bagus dia bisa menggigit banyak nasabah untuk meminjamkan tabungan maupun menabung di BMT cabang kadur”³¹

Hasil wawancara dapat dapat disimpulkan bahwa sudah jelas jika pasaran tabungan semakin menigkat dan juga semakin meningkat signifikan di hari perayaan dalam islma seperti idul aha, fitri dll. Jika karyawan banyak mengkait nasabah maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Pengaruh teknologi dalam peningkatan kinerja karyawan juga telah disampaikan oleh Mahrus Jailani selaku kepala cabang,yang menyatakan:

“sangat berpengaruh karena kita memang mengandalkan teknologi apalagi sekarang kita mengandalkan jaringan karena semuanya sistem online. Kondisinya alhamdulillah aman-aman saja, tidak ada apa-apa.”³²

Kemudian Anis Sulalah selaku bagian administrasi menyampaikan bahwa :

“BMT kadur sangat mengandalkan teknologi dalam peningkatan kinerja karyawan segingga hal itu sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan BMT tersebut”.³³

Hafidi juga berpendapat bahwa :

“pengaruh teknologi dalam peningkatan kinerja karyawan sangat besar karena semua sistem yang diterapkan melalui media online”.³⁴

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan kinerja sangat berpengaruh

³¹Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, wawancara langug (22 desember 2020)

³²Mahrus Jailanii, kepala cabang KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langug, (14 September 2020)

³³Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, wawancara Langug (22 Desember 2020)

³⁴Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langug (22 Desember 2020)

signifikan, pada zaman ini semua serba mengandalkan teknologi yang serba maju dan mengikuti perkembangan zaman

b. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Kondisi Lingkungan Kerja yang Ada di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan

Hasil wawancara kepada salah satu karyawan BMT NU Cabang Kadur pamekasan yaitu Mahrus Jailani selaku kepala cabang, yang menyatakan:

“Dalam peningkatan yang ada di BMT NU Cabang Kadur kabupaten pamekasan kalau dilihat dari kinerjanya kami yang sekarang semakin meningkat secara drastis, alhamdulillah peningkatan dari bulan januari untuk peningkatan kinerja kami sampai saat ini meningkat lebih sekitar dari 50% dibandingkan yang dulu, lebih banyak peningkatan yang sekarang.”³⁵

Hal ini juga diperkuat oleh penjelasan Hafidi yang menyatakan:

“Upaya peningkatan kinerja karyawan di Bmt Nu sendiri kebijakan manajemen dilaksanakan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan ini dilakukan satu tahun dua kali. Pelatihan ini dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.”³⁶

Kemudian pendapat Anis Sulalah yang mengatakan:

“Upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan di KSPPS BMT NU Cabang kadur yakni engan mengadakan pelatihan-pelatihan agar kinerja karyawannya semakin meningkat”.³⁷

Penjelasan-Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan, dimana terjail peningkatan kinerja dari januari 2020 sekitar 50%, peningkatan di tahun 2020 lebih signifikan dibanding tahun tahun sebelumnya. Adanya pelatihan yang dilakukan 1 bulan sekali sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Perkembangan keterlambatan masuknya juga disampaikan oleh Anis Sulalah, yang mengemukakan:

³⁵Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (13 November 2020)

³⁶Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung, (13 November 2020)

³⁷Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (13 November 2020)

“Alhamdulillah untuk keterlambatan masuk di BMT NU Cabang Kadur ini awal-awal masuk pada bulan Januari sudah merasakan terlambat karena mengakibatkan dari adanya perpindahan lembaga, karena di setiap BMT karyawannya pasti di pindah-pindah atau di roling ke BMT yang lain. maka dari itu adanya keterlambatan dari bulan Januari disebabkan rumahnya yang kejauhan dari tempat kerjanya.”³⁸

Selanjutnya disampaikan oleh Hafidi selaku karyawan bagian tabungan yaitu :

“perkembangan keterlambatan masuk karyawan di KSPPS BMT NU Cabang Kadur dari tahun ketahun semakin disiplin”.³⁹

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Mahrus Jailani bahwasannya :

“Keterlambatan masuk di KSPPS BMT NU Cabang Kadur karyawannya hampir tidak ada yang terlambat”⁴⁰

Penjelasan-penjelasan tersebut menunjukkan bahwa perkembangan terhadap keterlambatan masuk jam kerja sering terjadi, hal demikian karena disetiap BMT terjadi rolling karyawan ke BMT di tempat lain, akan tetapi meski demikian dari tahun ke tahun semakin disiplin.

Perkembangan kecepatan jam pulang juga telah disampaikan oleh Hafidi, selaku bagian tabungan yang menyatakan:

“perkembangan kecepatan jam pulang di BMT kadur sampai sekarang ini alhamdulillah sudah bisa teratasi, karena yang kita membuat terlambat kadang terjadinya kendala yang dikarenakan adanya kesalahan transaksi yang ada di BMT kadur, dan alhamdulillah mulai sekarang ini semua penghambat yang kami lakukan sudah kami perbaiki, dan akhirnya tidak akan mengalami keterlambatan lagi.”⁴¹

Selanjutnya dikemukakan oleh Anis Sulalah selaku bagian administrasi yaitu :

“perkembangan kecepatan jam pulang di BMT Cabang Kadur Alhamdulillah sudah bisa teratasi, karena yang membuat kita terlambat terkadang terjadinya kendala yang dikarenakan adanya kesalahan transaksi yang ada di BMT Cabang Kadur”.⁴²

³⁸Anis Sulalah, Administrasi dan keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (13 November 2020)

³⁹Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

⁴⁰Mahrus Jailani, Kepala Cabnag KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

⁴¹Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (13 November 2020)

⁴²Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

Mahrus Jailani juga memperkuat pendapat diatas yang menyatakan :
 “Perkembangan kecepatan jam pulang di KSPPS BMT NU Cabang Kadur tersebut sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang di diberikan”.⁴³

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa perkembangan jam pulang kerja yang tadinya terjadi kendala jam pulang yang tidak sesuai, namun mulai sekarang ini semua penghambat sudah mulai di evaluasi dan tidak ada keterlambatan lagi (teratasi).

Perkembangan jam kerja yang disampaikan oleh Mahrus Jailani selaku Kepala cabang, yang menyatakan:

“Perkembangan jam kerja kami di BMT sekarang sudah semakinmeningkat atau berkembang karena mulai sekarang jam 07.30 itu kami sudah siap masuk kerja, sedangkan dulu jam masuk 07.30 masih ada di jalan sehingga bisa merasakan yang namanya terlambat.”⁴⁴

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh anis Sulalah yaitu :

“Perkembangan jam kerja di KSPPS BMT NU Cabang Kadur tersebut berjalan dengan waktu yang telah ditentukan yakni 07.30 WIB”.⁴⁵

Lalu disusul oleh pendapat Hafidi yang mengatakan bahwa:

“Jam kerja di KSPPS BMT NU Cabang Kadur tepat waktu yakni jam 07.30 WIB”.⁴⁶

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa perkembangan jam kerja di BMT NU Cabang Kadur berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yakni 07.30 wib.

Perkembangan jam istirahat yang disampaikan oleh Anis Sulalah, yang menjelaskan:

“jam istirahat kami sekarang sudah mulai tidak beraturan lagi dikarenakan jika ada pelayanan anggota, kami layankan terlebih dahulu meskipun kami

⁴³Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

⁴⁴Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (13 November 2020)

⁴⁵Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

⁴⁶Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

sedang istirahat, karena kami lebih mementingkan anggota daripada kami sendiri.”⁴⁷

Pendapat kedua disampaikan oleh Hafidi yang mengatakan bahwa :

“Perkembangan jam istirahat tidak sesuai di setiap amsing masing divisi, sesuai dengan banyaknya deadline dan pekerjaan di waktu itu. Semakin banyak deadline karyawan ada yang mengrobankan jam istirahatnya untuk menyelesaikan deadline tersebut”⁴⁸

Pendapat ketiga disampaikan oleh Mahrus Jailani yakni :

“perkembangan jam istirahat setiap karyawan di BMT Cabang Kadur sudah ditentukan, namun jika masih ada nasa ah maka karyawan akan melungakan waktu yang seharusnya istirahat akan tetapi melayani nasabah demi kepuasan nasabah.”⁴⁹

Ketiga pendapat tersebut menunjukkan bahwa perkembangan jam istirahat di BMT NU Cabang Kadur tidak teratur namun jam istirahat sudah ditentukan. Karyawan lebih memneningkan kepuasan nasabah dan deadline atau tugasnya sehingga ada yg rela mengorbkan jam istirahatnya.

Perkembangan izin tidak masuk yang disampaikan oleh Hafidi bagian tabungan, jugamenyatakan:

“untuk perkembangan izin tidak masuk di BMT sekarang ini sudah mulai membaik dibandingkan yang dulu, karena kalau tidak masuk, sekarang di nilai langsung dari pusat. Bagi yang benar-benar tidak masuk itu hanya untuk dikarenakan ada kifayah atau orang sakit.”⁵⁰

Pendapat selanjutnya disampaikan oleh Anis Sulalah yakni :

“Berbicara Perkembangan izin tidak masuk di KSPPS BMT NU Cabang Kadur harus ada spesifikasi khusus seperti sakit, ada kepentingan keluarga (izin), dll”⁵¹

Kemudian disampaikan oleh Mahrus Jailani yang berpendapat bahwa :

⁴⁷Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (13 November 2020)

⁴⁸Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

⁴⁹Mahrus Jailani, Kepala Cabang MT NU Cabnag Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

⁵⁰Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (13 November 2020)

⁵¹Anis Sulalah, Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabnag Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

“Perkembangan izin tidak masuk di BMT NU Cabang Kadur tersebut dinilai langsung oleh pusat melalui alat yang sudah terhubung langsung dengan pusat”.⁵²

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa perkembangan izin tidak masuk semakin menurun atau sudah mulai membaik. Banyak karyawan yang masuk tanpa absen tiap harinya (NIHIL), karena sudah ada alat absensi berbasis teknologi komputer yang terhubung langsung ke pusat.

Perkembangan tercapai target yang disampaikan oleh Mahrus Jailani selaku kepala cabang, juga menyatakan:

“perkembangan tercapainya target di BMT kadur sampai saat ini alhamdulillah semakin meningkat karena kami harus mempunyai target setiap bulannya untuk bisa menyelesaikan apa yang ada di BMT NU Cabang Kadur pamekasan.”⁵³

Kemudian Hafidi juga berpendapat bahwasannya :

“Perkembangan tercapainya target di BMT NU Cabang Kadur Alhamdulillah dari tahun ke tahun semakin meningkat dan target yang ditentukan sudah tercapai”⁵⁴

Pendapat yang terakhir dikemukakan oleh Anis Sulalah yaitu :

“Alhamdulillah target yang dicapai di KSPPS BMT NU Cabang Kadu ini setiap bulannya mengalami peningkatan”⁵⁵

Kesimpulan yang dapat ditarik dari perkembangan tercapainya target di KSPPS BMT NU Cabang Kadur semakin meningkat karena harus ada target setiap bulannya, dimana target yang ditentukan sudah tercapai.

⁵²Mahrus Jailani, Kepala Cabang BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

⁵³Mahrus Jailani, Kepala Cabang KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara langsung, (13 November 2020)

⁵⁴Hafidi, Bagian Tabungan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

⁵⁵Anis Sulalah. Bagian Administrasi dan Keuangan KSPPS BMT NU Cabang Kadur, Wawancara Langsung (22 Desember 2020)

C. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi selama dilapangan. Peneliti menemukan beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan sebagai berikut:

a. Kondisi Lingkungan Kerja Internal dan Eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten pamekasan.

- Lingkungan kerja internal

- Marketing / pemasaran

Strategi pemasaran di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan yaitu melalui cara terjun langsung ke lapangan. Kondisinya semakin membaik.

- Distribusi perusahaan

Sistem pendistribusian di Cabang Kadur dilakukan dengan cara antar jemput yang dilakukan oleh karyawan BMT. Kondisinya baik-baik saja.

- Penelitian dan pengembangan

Pengembangan skill SDM di BMT bisa menggunakan metode strategi pemasaran atau juga bisa di datangi langsung oleh manajer. Kondisinya semakin membaik.

- Produksi dan operasi

Produksi dan sistem operasional yang ada di BMT dalam penjemputan tabungan menggunakan fasilitas yang di sediakan di BMT yaitu berupa sepeda motor. Kondisinya lancar-lancar saja, semakin membaik.

- Sumber daya

Kualitas SDM terhadap kinerja karyawan di BMT sangat berpengaruh dalam pekerjaannya. Apabila pekerjaannya baik bisa mendapatkan banyak nasabah, apabila tidak baik bisa mendapat sedikit nasabah. Kondisinya sudah optimal, sampai saat ini belum ada yang kurang.

- Lingkungan eksternal

- Politik

Di KSPPS BMT NU Cabang Kadur tidak berbaur dengan politik.

- Sosial

Peranan sosial SDM yang ada di BMT bisa berbaur langsung dengan masyarakat di lingkungan sekitar. Kondisinya aman-aman saja.

- Ekonomi

Pengaruh ekonomi sudah jelas jika pasaran, tabungan semakin meningkat, jika hari-hari biasa bisa menurun. Kondisinya aman-aman saja.

- Teknologi

Teknologi sangat berpengaruh dalam bekerja karena sekarang semuanya menggunakan sistem online. Kondisinya aman-aman saja.

b. Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Kondisi Lingkungan Kerja yang Ada di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan karyawan di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten pamekasan maka ditemukan peningkatan kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja di BMT NU Cabang Kadur Pamekasan sebagai berikut:

- 1) Untuk keterlambatan masuk di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan pada bulan januari terjadinya keterlambatan karena adanya perpindahan lembaga. di setiap BMT karyawannya di pindah-pindah atau di roling ke BMT NU Cabang yang lain. maka dari itu adanya keterlambatan dari bulan januari disebabkan rumahnya yang kejauhan dari tempat kerjanya.
- 2) Perkembangan jam kerja di BMT NU Cabang Kadur Kab. Pamekasan semakin meningkat atau berkembang. Karena mulai sekarang jam 07.30 sudah siap masuk kerja. Sedangkan dulu jam masuk 07.30 masih ada di jalan sehingga terjadi keterlambatan.
- 3) Jam istirahat di KSPPS BMT NU Cabang Kadur sekarang sudah mulai tidak beraturan lagi di karenakan jika ada pelayanan anggota di layani terlebih dahulu meskipun bertepatan pada jam istirahat karena lebih mementingkan anggota dari pada kepentingan pribadi.
- 4) Untuk perkembangan izin tidak masuk di KSPPS BMT NU Cabang Kadur ini sekarang mulai membaik dibandingkan yang dulu, karena kalau tidak masuk sekarang di nilai langsung dari pusat. Bagi yang benar-benar tidak masuk hanya untuk ada kepentingan seperti ada kifayah dan sakit.
- 5) Perkembangan tercapainya target di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan sampai saat ini semakin meningkat karena mempunyai target setiap bulannya untuk bisa menyelesaikan yang terdapat di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan.
- 6) perkembangan jam pulangya di KSPPS BMT NU Cabang Kadur sudah bisa teratasi, karena membuat terlambat terkadang terjadinya kendala yang

dikarenakan adanya kesalahan transaksi dan sekarang semua penghambat sudah diperbaiki, dan akhirnya tidak akan mengalami keterlambatan lagi.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil paparan data dan temuan penelitian diatas, peneliti akan melmaparkan pembahasan secara detail sesuai dengan fokus penelitian. Pembahasan tersebut sebagai berikut:

a. Kondisi Lingkungan Kerja Internal dan Eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan

Lingkungan kerja yakni faktor yang amat penting dan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di ruang kerjanya, lebih bersemangat menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang mendukung dapat membuat karyawan kurang betah & kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁵⁶ Menurut Sutrisno lingkungan kerja yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan sehingga mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.⁵⁷

1) Lingkungan Kerja Internal KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan. Analisis lingkungan internal perusahaan didefinisikan sebagai suatu

⁵⁶Heri Supriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 58, no. 1 (Mei, 2018): 142.

⁵⁷Dian Indiyati, "Pengaruh Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia." *Jurnal Pariwisata* 5, no. 3 (September, 2018): 206.

proses perencanaan strategi yang mengkaji bidang pemasaran, distribusi perusahaan, penelitian & pengembangan, produksi & operasi, dan sumber daya.⁵⁸

- Pemasaran

Mengenai marketing atau pemasaran yang ada di BMT bahwa semua marketing sudah diterapkan dan bertatap muka dengan masyarakat, sehingga dari media sosial di BMT tidak diterapkan dari tehnik marketingnya tetapi langsung dari sasarannya siapa, lembaga atau instansi/ ke masyarakat langsung. perumusan dalam memastikan juga menerapkan pasar yang akan dituju dengan menggunakan STP yaitu Segmentasi, Targeting dan Positioning.

1. Segmentasi

Segmentasi yang dilakukan KSPPS BMT NU Cabang Kadur Pamekasan. Segmentasi di BMT NU ini mengutamakan variabel berdasarkan keadaan geografis. Karena, KSPPS BMT NU Cabang Kadur berlokasi sangat strategis yakni dekat pasar, toko dan pemukiman warga. Hal ini dilakukan agar produk jasanya akan mudah dipasarkan oleh marketing serta lebih terkontrol. Sehingga kegiatan pemasaran dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Mengingat yang banyak melakukan transaksi di BMT NU ini adalah dari kalangan penjual yang berada dipasar sebagai modal.

2. Targeting

Targeting atau membidik target pasar yang telah dipilih perusahaan dalam analisa segmentasi pasar. Tidak ada target khusus di KSPPS BMT NU cabang Kadur. Maka dengan demikian, produk simpanan di BMT NU ini

⁵⁸Putu Rani susanthi, "Analisis Lingkungan Internal Dan Eksternal Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan." *Ejournal* 1, no. 1(November, 2017): 34.

melayani seluruh lapisan masyarakat mulai kalangan bawah, menengah hingga kalangan atas terutama di kalangan ibu rumah tangga. Dengan demikian dapat dikatakan target pasar yang dilakukan sudah cukup baik, karena tidak membatasi siapa saja yang target untuk produk simpan atau tabungan wadiah. Sehingga akan mendatangkan keuntungan dengan mendapat banyak nasabah. Dengan adanya peningkatan jumlah nasabah maka profit yang didapatkan oleh BMT NU Cabang Kadur semakin meningkat.

3. Positioning

Positioning yakni taktivitas merancang produk dan citra perusahaan agar dapat tercipta krsan/tempat khusus dalam benak pasar sasaran sedemikian rupa, sehingga dipersepsikan makin unggul dibandingkan pasar pesaingnya. Agar mencapai posisi itu, usaha yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Kadur memperkuat kekhasan produk simpanan wadiahnya, menjaga integritas, memprospekkan penghimpunan dana nasabah, menerapkan dan mengembangkan nilai syariah universal, terus melakukan promosi dan sosialisasi kepada masyarakat.

- Distribusi

Mengenai sistem pendistribusian di BMT NU Cabang Kadur dilakukan dengan cara antar jemput. Bagi nasabah yang masih berkedudukan sebagai pelajar biasanya karyawan melakukan antar jemput buku tabungan antar sekolah.

- Penelitian dan pengembangan

BMT NU Cabang Kadur Pamekasan mengadakan pengembangan SDM terhadap karyawannya dengan mengadakan seminar. Salah satu strategi

pengembangan SDM. Seminar ialah sebuah pengajaran akademis oleh suatu organisasi komersil maupun profesional. Biasanya manajer menunjuk salah satu karyawan untuk mewakili seminar. Kegiatan pengembangan ini diharapkan agar memperbaiki dan mengendalikan kekurangan dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan IPTEK yang digunakan oleh organisasi.

- **Produksi dan Operasi**

produksi dan sistem operasional disini menggunakan tabungan yang ada fasilitas sepeda motor. Produksi bisa berupa penciptaan suatu barang atau jasa, dimana di BMT NU produk yang dihasilkan yaitu berupa jasa simpan pinjam. Beberapa produk ataupun layanan yang berada di BMT NU Cabang Kadur berupa produk simpanan antara lain : Simpanan Wadi'ah, pendidikan, Simpanan Berjangka, simpanan umroh dan haji, pelunasan haji (dengan prinsip Mudhorobah), Simpanan qurban/hari raya, Zakat/Infaq/shodaqoh, Penyertaan modal/saham (dengan prinsip Mudharabah), Simpanan pensiunan, simpanan khusus berhadiah (Berhadiah motor dan Umroh).

Lembaga keuangan BMT NU dari segi Operasi, secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syariah. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang memakai prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin.

- **Sumber Daya**

pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan di sini sangat berpengaruh dalam pekerjaannya, jika pekerjaannya serius maka mendapatkan banyak nasabah, jika tidak serius maka mendapatkan sedikit nasabah. SDM memiliki kedudukan unggul di setiap kegiatan organisasi. SDM dalam BMT NU Cabang Kadur meliputi manajer, karyawan-karyawan, dan lain-lain yang berkontribusi langsung sebagai sumber utama yang bekerja sebagai inti penggerak dari sebuah lembaga. Jadi jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis lembaga akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai, karena Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga.

2) Lingkungan Kerja Eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.⁵⁹ Analisis lingkungan eksternal meliputi politik, ekonomi, sosial dan teknologi.

- Politik

Mengenai pengaruh politik terhadap kinerja karyawan di BMT tidak berbaur dengan politik.

- Ekonomi

Pengaruh ekonomi antar SDM dalam peningkatan kinerja karyawan tergantung pasaran. Kegiatan ekonomi tidak terlepas dari market. Pada dasarnya kegiatan ekonomi lebih memprioritaskan keuntungan bagi pelaku ekonomi dari pasar

⁵⁹Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen* (Yogyakarta, 2019), 21.

tersebut. Sehingga sangat sukar menemukan ekonomi yang bisa menyejahterakan. Keadaan pasar yang begitu kompetitif untuk mencari profit, merupakan salah satu hal yang menjadi penghambat menuju kesejahteraan.

- Sosial

Terkait peranan sosial SDM dalam peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan di BMT berbaur langsung dengan masyarakat dan orang-orang di lingkungan sekitar. Adanya BMT NU Cabang Kadur membantu kesejahteraan anggota, dengan cara menghimpun dana ZIS dari masyarakat dan pemodal yang kemudian disalurkan kepada yang berhak menerimanya dalam rangka usaha mengentas kemiskinan. BMT NU Cabang Kadur sering menyerahkan santunan kepada warga sekitar yang meninggal dunia, membantu dana atau non materi pada korban bencana alam. BMT NU Cabang Kadur mengadakan pengajian rutin setiap hari senin pagi sebelum jam masuk kantor dimulai.

- Teknologi

Pengaruh teknologi dalam peningkatan kinerja karyawan sangat berpengaruh karena karyawan memang mengandalkan teknologi apalagi sekarang lebih mengandalkan jaringan karena semuanya sistem online. Di BMT NU Cabang Kadur belum melakukan transformasi inovasi teknologi seperti dunia perbankan belum adanya ATM, belum ada internet banking, dan belum ada mobile banking. Adanya handphone, bisa berkomunikasi langsung bersama nasabah, memudahkan nasabah berkomunikasi melauli internet yaitu berupa via email.

Seiring dengan perkembangan zaman BMT NU Cabang Kadur menggunakan microsoft excel dan juga micorosoft word untuk membuat laporan keuangan

proses penghitungannya dilakukan dg otomatis (rumus tertentu). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, manfaat adanya teknologi informasi bagi BMT NU Cabang Kadur yaitu dapat menyediakan kemudahan dan kelancaran dalam proses kerja, efisiensi dan efektivitas, tingkat keakuratan dan ketelitian yang tinggi, serta menghasilkan produk dan jasa yang memiliki daya saing dan nilai tawar yang kompetitif.

Manfaat adanya teknologi bagi nasabah, yaitu adanya service yang cepat dan ringkas, pembayaran online dalam tabungan dan angsuran, transaksi mobile (kapan saja di mana saja), serta kemudahan lainnya.

b. Peningkatan kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada di BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan

1) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

2) Pemberian Motivasi

Motivasi kerja diberikan agar karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan BMT dengan efektif dan efisien. Bentuk motivasi berupa pengarahan dalam pertemuan dan pemberian motivasi secara internal melalui panggilan kepada pegawai secara personal oleh Kepala. Pemberian motivasi diharapkan sumber daya manusia BMT NU Cabang Kadur dapat termotivasi untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kualitas kerja.

3) Seminar

Salah satu strategi pengembangan SDM yang diterapkan BMT NU Cabang Kadur yaitu seminar. Seminar merupakan bentuk pengajaran akademis oleh suatu organisasi komersil. Biasanya manager memerintah salah satu karyawan mewakili seminar.

4) Diklat

Untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT NU Cabang Kadur memiliki tujuan yang dititik beratkan untuk memperbaiki efektifitas dan efisien kerja dalam melaksanakan dan mencapai tujuan sasaran proker yang ditetapkan. Adanya pelatihan diharapkan akan memberi manfaat yang diperoleh terutama perusahaan dan SDM nya (Karyawan).