

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya perbankan syariah saat ini akan relevan apabila diikuti juga dengan perkembangan lembaga keuangan mikro syariah lain seperti *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan bukan bank yang memiliki fungsi utama yaitu sebagai perantara *Shahibul Maal* (investor) dengan *Mudharib* (debitur) yang ketentuan di dalamnya telah diatur sesuai dengan syari'at Islam (Solikhah, 2016). Menurut Azra (2003) "BMT atau *Baitul Mal Wat Tamwil* merupakan lembaga keuangan syariah nonbank yang kemudian didirikan oleh dan untuk masyarakat di suatu daerah atau tempat tertentu dengan mengacu pada prinsip bagi hasil". *Baitul Mal Wat Tamwil* atau biasa disebut dengan koperasi syariah ini merupakan manifestasi dari koperasi dalam bentuk syariah yang bertujuan dan memiliki cita-cita untuk mensejahterakan umat disekitarnya dalam lingkup mikro. BMT juga menjalankan tugas dan fungsinya dengan berlandaskan pada asas kekeluargaan. Hal tersebut dikarenakan BMT menggunakan prinsip keanggotaan terhadap nasabahnya, sehingga *outcome* dari BMT itu sendiri harus mampu untuk mensejahterakan anggota dan juga pengurus koperasi. Maka dari itu prinsip yang diterapkan adalah dari anggota untuk anggota dan oleh anggota.

Saat ini, BMT merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang juga begitu cepat mengalami perkembangan. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya cabang-cabang BMT yang kemudian dibangun baik di perkotaan maupun di pedesaan. Pada akhir tahun 2017 telah tercatat 4000 BMT yang ada di seluruh Indonesia, namun hanya sekitar 326 BMT yang telah terdaftar sebagai anggota perhimpunan yang telah mengelola aset masyarakat lebih dari Rp 13 triliun dengan jumlah anggota koperasi yang dilayani lebih dari 3 juta orang (Zuraya, 2017).

Seiring dengan adanya fenomena tersebut, maka peneliti berpendapat bahwa pastinya akan terdapat pula permasalahan-permasalahan yang terjadi di lembaga keuangan mikro syariah ini. Bukan hanya karena permasalahan dalam kualitas layanan, tingkat kesehatan, ataupun permasalahan dengan kegiatan operasionalnya yang berkaitan dengan produk-produk yang ditawarkan, akan tetapi permasalahannya terdapat pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam BMT itu sendiri. Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional akan menentukan keberhasilan kinerja suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008) "Perusahaan perlu dikelola secara baik dan profesional oleh Sumber Daya Manusia agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan". Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik kemudian akan membuat kinerja karyawan menjadi baik dan juga akan menghasilkan sebuah hasil kinerja yang baik.

Telah kita ketahui secara umum bahwa di dalam sebuah perusahaan biasanya terdiri atas beberapa bagian atau unit kerja, yang mana dalam setiap anggota tim yang termasuk dalam unit kerja tersebut mereka tidak akan dapat bekerja ataupun berdiri sendiri, melainkan harus berkaitan dengan anggota tim lainnya. Anggota tim tersebut akan bergantung pada individu-individu yang ada di dalam tim itu sendiri, yaitu Sumber Daya Manusia yang ada di dalam tim tersebut. Kinerja karyawan yang baik pastinya akan mempengaruhi tingkat kesuksesan sebuah tim dalam mencapai target, begitupula kinerja tim yang baik akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan akan target-target yang sudah direncanakan sebelumnya. Menurut Robbins (2006) dalam Silitonga (2015) “tim kerja adalah kelompok dimana seseorang mampu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah dari individu dalam suatu kelompok itu sendiri”. Tim atau unit kerja yang terdapat di setiap perusahaan sangat berperan penting dalam upaya peningkatan kualitas serta upaya ketercapaian target sebuah perusahaan.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki”. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal tersebut merupakan sebuah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), sedangkan faktor eksternal dapat berupa dukungan dari kondisi ataupun lingkungan di sekitarnya. Kedua faktor

tersebut merupakan satu kesatuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam mempengaruhi tingkat kinerjanya di perusahaan. Menurut Wibowo (2010) indikator-indikator dari terukurnya sebuah kinerja antara lain adalah “(1) Tujuan yang telah disepakati oleh suatu kelompok, (2) Standar pengukuran tentang bagaimana tujuan yang telah disepakati dapat tercapai, (3) Umpan balik (evaluasi) yang berfungsi untuk mengukur standar kinerja, pencapaian kinerja dan tingkat kemajuan kinerja, (4) Alat atau sarana yang merupakan media penunjang yang digunakan dalam mencapai tujuan, (5) Motif yang merupakan dasar atau faktor pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan (6) Peluang yang sama bagi seseorang untuk dapat berprestasi.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada indikator motif dari meningkatnya sebuah kinerja yaitu berupa dasar atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, baik pekerjaannya ataupun tugas-tugasnya. Dalam penelitian ini motif yang dimaksud oleh peneliti berupa kekohesifan tim dan efikasi diri dari anggota tim, dengan begitu kedua variabel tersebut nantinya akan dijadikan tolak ukur apakah jika kedua variabel tersebut ada dalam diri anggota tim maka hal tersebut akan berpengaruh dan menjadi peran penting dalam meningkatnya kinerja tim dari sebuah perusahaan atau organisasi.

Disebutkan dalam tribunjogja.com bahwa “Per tahun 2015 terdapat sekitar 40 BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang aktif dalam melayani anggota dengan produk-produknya dengan nilai aset mencapai

hingga 900 miliar rupiah”. BMT di DIY juga disebutkan sebagai barometer dari seluruh BMT di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan BMT di DIY paling banyak jumlah dan produktivitasnya dalam melakukan *funding* dan *lending* terhadap anggota (Republika.co.id). Maka dari itu, dalam penelitian ini peneliti memilih tim sebagai subjek utama penelitiannya dan BMT di DIY sebagai objeknya. Peneliti memilih BMT sebagai objek penelitiannya dikarenakan BMT merupakan lembaga keuangan *non bank* yang berpedoman pada asas kekeluargaan. Variabel yang digunakan peneliti akan selaras apabila objek dari penelitiannya adalah sebuah BMT. Peneliti ingin meneliti dan kemudian membuktikan apakah teori Efikasi Diri Anggota Tim dan kekohesifan tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tim di BMT-BMT yang menjadi objek penelitian ini, dengan adanya kinerja yang baik dari anggota tim maka perusahaan akan mencapai target-target dan tujuan yang telah dirumuskan oleh tim itu sendiri sehingga produktivitas dan kinerja dari sebuah tim dapat meningkat. Variabel yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat kinerja dari tim yaitu adanya Efikasi Diri Anggota Tim sebagai faktor internal (faktor motivasi sekaligus kemampuan dalam sebuah tim) dan juga adanya variabel berupa kekohesifan tim yang dapat dicerminkan sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja tim.

B. Rumusan Masalah

Meningkatnya kinerja dari sebuah tim dapat diukur dari beberapa indikator diantaranya adalah motif meningkatnya sebuah kinerja. Motif yang

dimaksud adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor pendorong yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya sebuah kekohesifan tim dan efikasi diri yang ada pada lingkungan kerja pada sebuah BMT. Kedua variabel tersebut dapat dikatakan sebagai faktor pendorong seorang karyawan atau anggota tim untuk meningkatkan kinerjanya begitupun sebaliknya. Untuk mengetahui seberapa besar peran dari kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja sebuah tim maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Kekohesifan Tim dalam lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan Kinerja Tim di tiap BMT?
2. Bagaimanakah peran Efikasi Diri Anggota Tim dalam lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan Kinerja Tim tiap BMT?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan tentang peran dari Kekohesifan Tim dalam meningkatkan Kinerja Tim.
2. Mendeskripsikan tentang peran dari Efikasi Diri Anggota Tim dalam meningkatkan Kinerja Tim.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan teori-teori yang terkait dengan sumber daya manusia dalam lembaga keuangan syariah khususnya dalam peningkatan produktivitas kinerja tim.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi:

- a. Pengelola BMT yaitu Pimpinan/Ketua dan Manajer bagian HRD dalam rangka meningkatkan Kinerja Tim sehingga dapat meningkatkan produktivitas BMT.
- b. Bagi Tim yang ada di BMT dalam rangka menggunakan efikasi diri anggota tim dan kekokesifan tim untuk meningkatkan hasrat bersprestasi.

