BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) adalah lembaga yang bergerak dalam penyediaan jasa layanan keuangan bagi masyarakat yang tidak terjangkau oleh layanan perbankan atau *unbankable*. Sistem dan fungsi dari BMT tidak jauh berbeda dengan koperasi. BMT juga sering disamakan dengan koperasi syariah karena BMT memegang teguh prinsip-prinsip syariah dalam kegiatan operasionalnya. Pertumbuhan Baitul Maal wa Tamwil (BMT) sejak pertama kali diperkenalkan pada awal 2000-an hingga saat ini, terus mengalami peningkatan dan mencapai titik yang luar biasa. Pertumbuhan BMT cukup signifikan, di mana berdasarkan data Permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia, terdapat sekitar 4.500 BMT di 2015 yang melayani kurang lebih 3,7 juta orang dengan aset sekitar Rp16triliun yang dikelola sekitar 20 ribu orang (www.bmtsyariahIndonesia).

Seiring berjalan waktu perkembangan BMT di wilayah Wonogiri semakin meningkat. Beberapa diantaranya memiliki kantor pelayanan lebih dari satu. Jika ditambah dengan perhitungan faktor mobilitas yang tinggi dari para pengelola BMT untuk jemput bola, memberikan layanan diluar kantor, maka sosialisasi keberadaan BMT telah bersifat masif. Wilayah operasionalnya pun sudah mencakup di wilayah desa maupun perkotaan yang

ada di wilayah Kabupaten Wonogiri sampai saat ini BMT yang ada di wilayah Wonogiri mencapai 28 BMT yang tersebar di wilayah Wonogiri.

Manajemen dan pencapaian kinerja karyawan secara bertahap menjadi lebih menantang dan multi-tugas dalam suatu organisasi. Ada upaya dan strategi terus menerus yang dilakukan oleh banyak organisasi untuk mencapai tujuan mereka dan juga pencapaian keunggulan dengan mendapatkan keunggulan kompetitif. Di sisi lain, karyawan dituntut untuk kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan cukup terlatih untuk menangani informasi secara efektif. Pelatihan karyawan memainkan peran penting karena meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara efisien. Ada banyak alasan yang menciptakan hambatan untuk melakukan tugas seperti budaya organisasi dan politik. Beberapa karyawan memiliki kurangnya keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan kompetensi karena ini mereka gagal menyelesaikan tugas pada waktu yang tepat. Dapat disimpulkan bahwa memberikan pelatihan kepada karyawan dengan cara yang tepat dapat memperoleh peningkatan substansial dalam kinerja dan produktivitas dan dapat menangani lebih banyak pelanggan dengan kepuasan. Pelatihan wajib bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memberikan dukungan luas untuk meningkatkan kinerja bank (Rida dan Faiza, 2015).

Seseorang dapat hidup yaitu bahagia, sehat dan sukses ketika ada *Work-Life Balance*. *Work-Life Balance* memang menjadi perhatian utama bagi mereka yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Gagasan

Work-Life Balance telah dideskripsikan oleh banyak orang, dan sebagian besar tempat pekerjaan, yang mencakup tugas resmi harus diselesaikan oleh individu saat menjalankan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, kehidupan pribadi seorang pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat mengganggu pikiran psikologis pegawai yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, keseimbangan tercapai ketika ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan (Bataineh, 2019).

Dalam suatu pekerjaan jika pelatihan pegawai berjalan dengan lancar kemudian pegawai dapat memahami pekerjaan itu sendiri agar bisa lebih efektif dan efisien, selanjutnya factor kedua yaitu *Work-Life Balance* dimana keseimbangan antara kehidupan dalam bekerja dan kehidupan pribadinya sudah seimbang dan tidak mengganggu kinerjanya maka factor selanjutnya untuk menciptakan kinerja perusahaan yang baik yaitu *Happiness to Work*.

Bagi manajemen khususnya sumber daya manusia, menjaga karyawan tetap sehat dan mampu bekerja berjam-jam secara efisien adalah tantangan besar (bataineh, 2019). Kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental sangat penting, karena kesejahteraan karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi tersebut. Sebagai contoh karyawan yang merasa baik dan menghadapi lebih sedikit stres di tempat kerja dan di rumah akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi adalah bidang yang sangat penting di tempat kerja. Ini dapat membantu organisasi meningkatkan dan

memanfaatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mencapai ini, perusahaan perlu membuat kebijakan yang akan mendorong kinerja karyawan. Itulah sebabnya manajemen harus mencari berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan meningkatkan factor-faktor seperti Pelatihan, *Work-Life Balance, Happiness to Work.*

Penelitian Khaled Adnan Bataine (2019) tentang Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. Berdasarkan hasil membuktikan Impact of Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Happiness at Work berpengaruh Employee Performance.

Penelitian Mulanya, C., & Kagiri, A (2018) tentang Effect of work life balance on employee performance in constitutional commissions in Kenya. Berdasarkan hasil membuktikan work life balance berpengaruh kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Work-Life Balance, dan Happiness to Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Wonogiri".**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Wonogiri ?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Wonogiri?

3. Apakah *Happiness to Work* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Wonogiri
2. Untuk membuktikan apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Wonogiri
3. Untuk membuktikan apakah *Happiness to Work* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Wonogiri

D. Manfaat Penelitian

Hasil penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan masukan bagi BMT mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

1. Bab I Pendahuluan

   Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

   Dalam bab ini membahas terkait uraian landasan teori yang melandasi penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

3. Bab III Metode Penelitian

   Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional serta pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

   Dalam bab ini membahas terkait karakteristik responden, deskripsi data, dan analisis data serta pembahasan.

5. Bab V Penutup

   Dalam bab ini membahas terkait kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.