

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Salah satu lembaga keuangan syariah yang sangat berkembang untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat khususnya kalangan menengah ke bawah adalah BMT. Baitul Mal wat Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan mengembangkan kegiatan usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah, antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, Baitul Mal wa Tamwil juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya (Soemitra, 2009: 452).

Seperti yang diketahui saat ini BMT sudah beroperasi dan menyebar hampir keseluruhan wilayah Indonesia, bahkan beberapa diantaranya sudah memiliki kantor pelayanan atau cabang lebih dari satu unit. Jika ditambah dengan perhitungan faktor mobilitas yang tinggi dari pengelola BMT untuk jemput bola, dalam artian BMT tidak hanya menunggu nasabah datang ke kantor, melainkan karyawan BMT yang menjemput nasabah. Hal ini menunjukkan bahwa BMT telah bersifat aktif.

Cakupan operasionalnyapun sudah mencakup daerah pedesaan dan daerah perkotaan. Cakupan bidang usaha dan bidang profesi yang dilayani BMT sangat luas, mulai dari pedagang sayur, pedagang gorengan, asongan, tukang angkot, becak, petani, peternak bahkan sampai pegawai kantoran, hal ini juga tidak lepas

dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh BMT yang mempunyai kualitas dan kapabilitas yang baik.

BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan salah satu BMT yang dapat dikatakan cukup berkembang dengan pesat. Pada dasarnya produktifitas BMT Bina Ihsanul Fikri meningkat seiring dengan semakin baiknya sumber daya manusia yang ada di dalamnya yakni karyawan. Jika dilihat kembali sejarah berdirinya BMT BIF ini diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI Gedong Kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT BIF ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah *survey* tempat dan lokasi pasar gedong kuning sebagai bahan untuk di teliti, kemudian untuk dijadikan Alternatif tempat atau lokasi BMT BIF (<http://bif.co.id>/selasa 08 Desember 2015).

Pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya sebab tertentu. Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997 (<http://bif.co.id>/selasa 08 Desember 2015).

Pada saat ini BMT Bina Ihsanul Fikri yang telah berdiri selama kurang lebih 19 tahun telah memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin banyaknya cabang yang dimiliki, hal ini membuktikan bahwasannya BMT Bina Ihsanul Fikri mampu memberikan pelayanan dan

mendapatkan kepercayaan yang baik dari nasabah. Tidak hanya nasabah muslim bahkan terdapat beberapa nasabah non muslim yang sangat loyal terhadap BMT Bina Ihsanul Fikri. Hal ini tidak terlepas dari kualitas kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang baik sehingga mampu memberikan dampak positif yang baik bagi nasabah juga bagi kinerja BMT Bina Ihsanul Fikri itu sendiri. BMT Bina Ihsanul Fikri membuktikan betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia bagi suatu organisasi atau perusahaan, sebab baik secara langsung atau tidak langsung akan berdampak terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya BMT Bina Ihsanul Fikri juga melakukan mutasi karyawan, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan karyawanpun tidak merasa jenuh dan akan mendapatkan lingkungan yang baru. BMT Bina Ihsanul Fikri melakukan mutasi karyawan tidak dipengaruhi oleh jangka waktu, maksudnya adalah karyawan dapat dimutasi dalam jangka waktu tertentu, misalnya 2 tahun atau lebih. Dimutasinya karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti keinginan karyawan sendiri atau kebijakan dari kantor, adapun posisi kerja/jabatannya dapat diposisi yang sama, tetap ataupun menurun. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu prestasi, keinginan sendiri atau hukuman.

Biasanya mutasi ini dilakukan dengan cara pemindahan karyawan dari suatu tempat ketempat kerja lain yang masih di bawah payung perusahaan yang sama, baik dengan jabatan yang tetap atau dengan jabatan yang lebih baik atau buruk. Dengan adanya mutasi sebenarnya memberikan dampak terhadap moralitas terhadap karyawan, dengan dipindahkannya karyawan ke tempat lain maka

karyawan membutuhkan penyesuaian dengan tempat yang baru, baik itu dari lingkungan, pelayanan dan sebagainya. Jika karyawan tidak dapat menyesuaikan dengan lingkungan barunya maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa mutasi dan lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena mutasi dan lingkungan kerja saling berhubungan, ketika karyawan di mutasi maka lingkungannya akan baru seperti tempat kerja, rekan kerja, sehingga karyawan harus menyesuaikan kembali lingkungannya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

3. Adakah pengaruh mutasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mutasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh BMT BIF sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan menumbuhkan ide-ide baru bagi penelitian selanjutnya.