

## BAB I

### PEDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada prinsipnya setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.<sup>1</sup>

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam menunjang kemajuan suatu usaha diberbagai bidang. Hal tersebut harus diakui karena

---

<sup>1</sup>Abdus Salam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cirebon: STAIN PRESS, hal 2.

perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri.

Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan tersebut terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Oleh karena itu, faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha.<sup>2</sup>

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilihat dari konsep totalitas kehidupan saat ini perlu dilengkapi dengan dimensi kualitas yang bersifat strategis yaitu dengan adanya keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, profesional, intelektual, disiplin, dan efisien.<sup>3</sup> Diruang lingkup (KSPS) koperasi simpan pinjam syariah perambabulan al-qomariyah terdapat manajemen Islami yang dirumuskan oleh Abu Sin yang terdiri dari empat hal yaitu *pertama*, manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak Islami. *Kedua*, kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja. *Ketiga*, faktor kemanusiaan dan spiritual sama pentingnya dengan kompensasi ekonomis. Dan *keempat*, sistem dan struktur organisasi sama pentingnya yaitu kedekatan atasan dan bawahan dalam *ukhuwah Islamiyah*, tidak

---

<sup>2</sup>*Ibid.*

<sup>3</sup>Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal 2.

berarti menghilangkan otoritas formal dan ketaatan pada atasan selama tidak bersangkut dosa.<sup>4</sup>

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Adiwarmanto A. Karim, 2001, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani, hal 171-172.

<sup>5</sup> Sedarmayati, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju: Bandung, hal 20.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.<sup>6</sup>

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>*Ibid.*

<sup>7</sup>Abdus Salam, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Op. Cit*, hal 154.

Kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam syariah dalam ketenagaan kerja sumber daya manusia (SDM) masih kurang. Kendala lainnya terkadang karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana. karena ketenagakerjanya masih kurang karyawan bisa menempati pekerjaan karyawan lainnya. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dengan adanya kondisi seperti itu motivasi kerja harus ditingkatkan agar tidak menurunkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan prestasi kerja untuk para karyawan KSPS. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di KSPS perlu dilakukan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan melalui penerapan kebijaksanaan pemberian motivasi kerja yang efektif, kemampuan atau skill yang memadai, kesempatan untuk berkarir secara konsisten. Dalam penerapannya diharapkan dapat terciptanya karyawan yang berprestasi kerja tinggi dan mampu mengembangkan KSPS untuk saat ini dan di masa yang akan datang, walaupun sekarang ini banyak persaingan yang semakin ketat.

Masalah kinerja karyawan sebenarnya bukanlah hal yang sulit atau rumit, tetapi apabila hal ini kurang diperhatikan maka dapat menimbulkan hal-hal yang rawan karena sifatnya yang sangat sensitif. Sedangkan tujuan dari kinerja

karyawan adalah untuk memberikan kepuasan kepada nasabah, sehingga menghasilkan nilai tambah bagi KSPS.

Koperasi Simpan Pinjam Syariah Perambabulan Al-Qomariyah merupakan sebuah perusahaan jasa keuangan yang sedang berkembang sehingga memerlukan langkah-langkah guna meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis memilih KSPS Prambabulan Al-Qomariyah sebagai tempat penelitian dengan harapan mampu memberikan manfaat bagi kemajuan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah dari hasil penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah dipaparkan diatas, maka sebagai penulis merasa tertarik untuk mengangkat hal tersebut sebagai pokok permasalahan dalam penelitian yang akan diteliti dengan judul mengenai *“Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah”*.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSPS Prambabulan Al-Qomariyah ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah ?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPS Prambabulan Al-Qomariyah.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Mengenai manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan penilaian dan informasi bagi KSPS Prambabulan Al-Qomariyah dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penulis merupakan sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan selama masa perkuliahan dan sekaligus sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Mu'amalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN SNJ Cirebon.
3. Dijadikan sebagai penambah ilmu pengetahuan dan referensi pustaka selanjutnya bagi pembaca.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Pada Bab I Pendahuluan, diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi; Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Setelah gambaran permasalahan penelitian pada Bab Pendahuluan, selanjutnya pada Bab II yang dimulai dengan Landasan Teori yang menjelaskan

- 1) Kinerja Karyawan: Pengertian Kinerja, Faktor-faktor Dalam Penilaian Kerja, Pengertian Penilaian Kerja dan Penilaian Kerja, Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.
- 2) Motivasi Kerja: Pengertian Motivasi, Jenis-jenis Motivasi, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi, Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam
- 3) Lingkungan Kerja: Pengertian Lingkungan Kerja, Jenis-jenis Lingkungan Kerja, Fungsi Dalam Lingkungan Perusahaan.

Setelah Landasan Teori kemudian dilanjutkan dengan penjelasan mengenai Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian.

Bab III Metode Penelitian sebagai gambaran proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep-konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana metodologi yang dimaksud meliputi: Pendekatan dan Jenis Penelitian; Lokasi, Sasaran dan Waktu Penelitian, Operasional Variabel Penelitian, Jenis Data; Sumber Data; Teknik Pengumpulan Data, Populasi, Instrumen Penelitian, Teknis Analisis Data.

Hasil yang diperoleh dari lapangan melalui metodologi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam Bab IV yang menguraikan hasil penelitian



dan analisis data. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kondisi objektif KSPS Perambabulan Al-Qomariyyah, gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPS Perambabulan Al-Qomariyyah.

Bagian terakhir dari isi penelitian ini adalah Bab V Penutup, yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sementara itu, sub bab saran berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil kesimpulan yang diperoleh.