

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha di Indonesia telah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemajuan suatu perusahaan tentu juga akan berpengaruh pada organisasi perusahaan, sehingga sudah sewajarnya jika diimbangi dengan perbaikan organisasi internal perusahaan tersebut. Disamping itu masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks untuk menghadapi berbagai masalah. perusahaan dapat melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki dan mengoptimalkan sumber daya yang produktif, terutama mengenai tenaga kerja atau personalia.

Perlu diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja seorang karyawan atau karyawan lain tidak sama, karena banyak faktor yang mempengaruhi mereka dalam bekerja. Setiap organisasi selalu berusaha mencapai peningkatan keberhasilan bekerja. Salah satunya adalah peningkatan produktivitas kerja para karyawan fungsional. Namun produktivitas kerja banyak dipengaruhi faktor yang menyebabkan berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan bagian fungsional. Salah satunya adalah lingkungan kerja.

Para anggota atau para pekerja dalam sebuah organisasi merupakan unsur sumber daya manusia (SDM) yang sangat dominan dalam sebuah organisasi, karena biasanya jumlahnya merupakan paling besar dalam sebuah organisasi. Para pekerja inilah yang sehari-hari bergelut dengan aktivitas operasional perusahaan dan menjalankan tugas-tugas keseharian, yang ditetapkan oleh tim manajemen perusahaan. Oleh karena tingginya peran para anggota atau pekerja dalam sebuah organisasi, maka para pekerja merupakan aset bagi organisasi, maka dari itu para pekerja membutuhkan suatu lingkungan kerja yang nyaman.¹Manajemen

¹ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm. 61.

perusahaan dalam menyusun lingkungan hendaknya memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih menuju ke arah peningkatan produktivitas. Suasana kerja yang baik tersebut biasanya tercermin dari lingkungan dan iklim yang baik di sekitar karyawan tempat bekerja. Selain itu kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal.

Etika lingkungan kerja Islami dalam suatu perusahaan ini sangatlah penting untuk diperhatikan oleh karyawan, manajemen/pimpinan perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan etika kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu

kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Kompensasi yang berbentuk insentif ini merupakan kompensasi langsung yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok. Dari sudut pandang organisasi atau perusahaan insentif ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan hanya mengandalkan upah saja mungkin karyawan akan tersebut akan bekerja seadanya (tidak maksimal). Dengan demikian, guna memacu produktivitas kerja karyawan tersebut atau dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja, organisasi dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif.²

Insentif merupakan motivasi langsung yang diberikan oleh karyawan sebagai penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan pada motivasi internal para individu dalam organisasi. Karena motivasi internal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja berbeda secara individual satu sama lain tergantung pada motivasi internal yang beraneka ragam. Insentif juga suatu saran motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.³

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang di berikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi , promosi dan masih banyak faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja.⁴

Kebanyakan organisasi pada saat ini mengutamakan karyawan senior. Senioritas adalah lamanya waktu bagi seorang bekerja pada bidang

² Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.181.

³ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Yudhistira, Jakarta, 1983, hlm. 144.

⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia* , Balai Maksara, jakarta, 1991, hlm. 183.

tertentu dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan senior dipandang memiliki banyak pengalaman dan trampil pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Banyak pemberi kerja menentukan persyaratan seseorang untuk dipekerjakan memiliki pengalaman, dengan harapan hasil kerja yang baik.⁵ Karyawan yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih produktif dari pada yang junior, karena memiliki banyak pengalamannya yang didapat.

Selain itu didalam bukunya Umar Nimran mengatakan hubungan senioritas dan produktivitas telah diselidiki secara luas tidak ada indikasi bahwa pekerja dengan masa kerja yang lebih lama lebih produktif dari mereka yang baru bekerja, akan tetapi para ahli mengakui bahwa masa kerja tenure berhubungan negatif dengan turnover dan sekaligus merupakan peramal yang terbaik bagi turnover. Artinya semakin lama seorang bekerja disatu tempat semakin kecil kemungkinannya dia akan meninggalkan tempat bekerjanya.⁶

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standard atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisien, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan. Tingkat lingkungan kerja, pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati merupakan lembaga keuangan mikro masyarakat yang berinspirasi syari'ah, yang bertujuan untuk membantu masyarakat dalam mengembangkan usahanya demi memperdayakan ekonomi umat terutama ekonomi kecil dan menengah.

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm.282.

⁶ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya, 1997, hlm. 10.

bahkan perkembangan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati sampai membuka berbagai cabang kantor diberbagai kota seperti Jepara, Kudus, Demak. Sejalan dengan itu, juga makin bertambahnya nasabah yang menggunakan produk di BMT Fastabiq, maka pelayanan terhadap nasabah harus ditingkatkan. Dengan itu dalam organisasi, karyawan harus mendapatkan dorongan penuh dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, pemberian insentif yang sepadan sehingga karyawan bisa semangat dalam bekerja, dan mempunyai karyawan yang berpengalaman yang memiliki masa kerja lama sehingga pekerjaan bisa terlaksanan secara efektif dan efisien.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh pendapat Ahyari, Agus (2006) mengenai hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga tidak dapat mencurahkan perhatiannya penuh terhadap pekerjaannya dan berdampak pada penurunannya produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja memadai atau memenuhi persyaratan maka karyawan akan merasa senang dan tidak terganggu dalam melaksanakan kegiatannya sehingga akan berdampak ada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Nawawi menjelaskan bahwa insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada para pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Contohnya seperti dalam bentuk bonus, selain itu juga bisa dalam bentuk barang.⁷ Disebutkan dalam bukunya Siswanto dan Agus Sucipto mengatakan beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara senioritas (masa kerja) dan produktivitas. Dengan begitu masa kerja yang

⁷Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 198.

diwakili oleh pengalaman kerja (senioritas) menjadi peramal yang baik terhadap produktivitas kerja.⁸

Tabel 1.1
Data produktivitas kerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah

No Cab	1	2	3	4
Periode 4 21 dec-20 jan 2015	79,64%	97,39%	69,49%	97,72%
Periode 5 21 jan-20 feb 2015	59,80%	87,13%	76,86%	85,64%
Periode 6 21 feb-20 mar 2015	59,29%	88,13%	72,20%	78,85%
Periode 7 21 mar-20 apr 2015	59,79%	85,88%	71,98%	82,42%
Periode 8 21 apr-20 mei 2015	56,90%	84,60%	77,15%	81,4%
Periode 9 21 mei-20 jun 2015	57,29%	83,80%	70,73%	79,03%
Periode 10 21 jun-20 jul 2015	58,58%	83,45%	65,86%	80,13%
Periode 11 21 jul -20 ags 2015	57,93%	85,49%	63,70%	77,89%
Periode 12 21 ags – 20 sept 2015	70,36%	89,25%	80,18%	83,65%
Periode 13 21 sept -20 okt 2015	62,54%	90,33%	74,58%	83,60%
Periode 14 21 okt – 20 nov 2015	68,95%	90,33%	71,42%	84,36%

⁸Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi*, UIN-Malang Press, Malang, 2008, hlm. 165.

Periode 15 21 nov – 20 des 2015	61,20%	90,07%	71,36%	84,25%
------------------------------------	--------	--------	--------	--------

Dari tabel di atas bahwa produktivitas kerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah tahun 2015 mengalami naik turun di setiap bulannya.

Karena itu koperasi Jasa Keuangan Syariah Fastabiq Pati harus memberikan kenyamanan pada seorang karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang aman, baik dari segi fisik seperti memberikan ruang yang nyaman maupun dari segi psikis seperti memberikan perasaan aman kepada karyawan agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga tidak dapat mencurahkan perhatiannya penuh terhadap pekerjaannya dan berdampak pada penurunannya produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja memadai atau memenuhi persyaratan maka karyawan akan merasa senang dan tidak terganggu dalam melaksanakan kegiatannya sehingga dapat menimbulkan sikap bertanggungjawab terhadap pekerjaan, tidak boros terhadap waktu dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Didalam KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati juga terdapat pemberian insentif kepada karyawan. Insentif ini diberikan apabila karyawan tersebut berprestasi dan hasil kinerjanya melebihi rencana. Maka dari itu pihak manajemen harus mengetahui sepenuhnya kelebihan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan seorang manajer juga harus bisa memahami apa yang diharapkan oleh karyawan dan mengetahui harapan-harapan yang harus dipenuhi dari hasil kinerja seorang karyawan, maka pihak manajemen harus memantau terus produktivitas kerja seorang karyawannya, agar karyawannya memandang insentif mereka memadai atau sepadan dan mereka juga merasa dihargai atas kinerjanya. Karena motivasi dan semangat kerja karyawan dapat menurun apabila pemberian insentif ini tidak diberikan sesuai harapan mereka. Selain itu perusahaan yang memiliki

karyawan yang masa kerjanya cukup lama (senioritas) dalam kinerjanya sangat berbeda dengan karyawan junior, yang disebabkan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan junior (baru kerja) sehingga kinerjanya kurang efektif dan efisien, dalam KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati ada perbedaan dari segi produktivitasnya antara karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dengan karyawan yang masih baru bekerja. karena karyawan lama yang memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi dan juga lebih banyak pengalaman kerjanya dibandingkan dengan karyawan yang masih baru kerja (junioritas) karena kurangnya pengalaman kerja.

Melihat uraian di atas, maka dalam kesempatan ini peneliti akan menelaah lebih mendalam tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati”**.

B. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang di harapkan, Maka penulis memfokuskan pada:

1. Masalah yang diteliti adalah pengaruh lingkungan kerja, pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Obyek penelitian ini adalah karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
3. Apakah terdapat pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?

4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?

D. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian tentunya mempunyai sebuah tujuan yang diharapkan setelah penelitian selesai dilakukan. Adapun tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
2. Untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
3. Untuk menguji pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
4. Untuk menguji pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

E. Kegunaan hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan arah kepada manajer BMT mengenai lingkungan kerja, pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Pati sehingga dapat mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada lembaga atau instansi guna meningkatkan produktivitas karyawan yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pimpinan maupun karyawan, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun

- strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dimasa yang akan datang.
- b. Secara praktis penelitian ini difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.
 - c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, dan sistematika penulisan skripsi yang digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang deskripsi teori yang terdiri atas lingkungan kerja, pemberian insentif, masa kerja dan produktivitas kerja, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

