

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi meningkat, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi sebagai salah satu fungsi dalam suatu organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro, menurut Edwin B. Flippo sebagaimana dikutip Danang Sunyoto yaitu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pengertian perspektif mikro yang lain oleh Wendell French sebagaimana dikutip Danang Sunyoto, yaitu manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan pelayanan dan kepuasan maksimal kepada masyarakat, untuk itu maka dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan handal. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal adalah dengan diusahakannya suatu cara dalam meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai target yang telah direncanakan.

Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus

---

<sup>1</sup> Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Seru, Yogyakarta, 2013, hlm.1-

dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>2</sup>

Jika dilihat, saat ini perkembangan dunia usaha semakin meningkat seperti halnya peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang sama yakni ingin mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin meskipun di samping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan koperasi Syari'ah. Semakin banyaknya koperasi Syari'ah yang ada, mendorong koperasi Syari'ah untuk bersaing dengan koperasi Syari'ah lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya Sehingga menciptakan kepuasan dan menambah kepercayaan nasabah untuk melakukan jasa penyimpanan uang di koperasi Syari'ah tersebut. Semakin baik pelayanan koperasi Syari'ah tersebut ditentukan oleh tingkat kinerja sumber daya manusianya terutama pada bagian marketing atau kasir yang bersentuhan secara langsung dengan nasabah.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Proses penempatan tenaga adalah suatu fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan antara lain meliputi pemakaian sumber daya manusia maupun sumber-sumber daya bukan manusia secara efektif.<sup>3</sup> Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat

---

<sup>2</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm.7

<sup>3</sup> M. Manullang, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta, 1987, hlm.3

menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan pada suatu organisasi atau perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Menurut Sjafri Mangkuprawira, penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.<sup>4</sup> Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.<sup>5</sup> Penempatan SDM adalah proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Islam sangat memperhatikan masalah kinerja. Buktinya, Allah SWT menekankan urgensi pelimpahan tugas maupun wewenang kepada orang-orang yang memiliki kemampuan. Dalam firman-Nya surat An Nissa' ayat 58 yang artinya sebagai berikut:<sup>6</sup>

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”*

Ayat tersebut menjelaskan tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai

<sup>4</sup>Sjafri Mangkuprawira, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm.171

<sup>5</sup>Danang Sunyoto, Op.Cit., hlm.122

<sup>6</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya*, Menara Kudus, Kudus, 2006, hlm.87

dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai.

Selain penempatan ada faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu sikap kerja dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja suatu karyawan diperlukan adanya sikap baik terhadap pekerjaan maupun sikap baik terhadap karyawan.

Osada sebagaimana dikutip Khaerul Umam, menjelaskan sikap kerja adalah tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.<sup>7</sup>

Robin dan Judge sebagaimana dikutip Wibowo, berpendapat bahwa sikap mempunyai tiga komponen yaitu komponen kognitif yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap, komponen afektif yaitu segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap, komponen perilaku yaitu niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.<sup>8</sup>

Lingkungan kerja dalam perusahaan atau organisasi juga sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dan nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Objek penelitian ini adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) Koperasi Warga Nahdlatul Ulama (KOWANU) Nugraha Kudus yang merupakan lembaga keuangan mikro Syari'ah berbentuk koperasi yang mengelola keuangan para anggotanya khususnya sektor ekonomi mikro produktif dengan aturan koperasi dan landasan transaksi menggunakan muamalah Islam. Dalam kegiatan operasionalnya lembaga keuangan ini mengalami penurunan kinerja, hal ini disebabkan

---

<sup>7</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm.183

<sup>8</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm.50-51



karena penempatan karyawan pada posisi jabatan yang kurang tepat, lingkungan kerja non fisik yang kurang baik dan sikap kerja yang kurang baik pula.

Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang terjadi di KSPPS Kowanu Nugraha adalah bahwa terdapat karyawan yang kinerjanya kurang optimal karena kurang cukup pengalaman dalam melakukan tugasnya. Ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan ada beberapa karyawan yang masa kerjanya lebih lama ditempatkan pada jabatan yang sama pada karyawan yang masa kerjanya baru, ada beberapa karyawan yang upahnya tidak sesuai dengan jumlah tanggungan, ketidak sesuaian tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Secara garis besarnya penempatan kerja di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus terbagi atas yaitu 6 orang sebagai PDD yang terdiri dari 2 kasir dan 4 admin, 1 orang sebagai Manajer, 1 orang sebagai staf pengurus, 3 orang sebagai DPS, 3 orang sebagai pengawas manajemen, 1 orang sebagai koordinator pusat, 1 orang sebagai koordinator cabang, 2 orang sebagai kabag pemasaran, 2 orang sebagai kabag operasional, 2 orang sebagai pengawas internal, 5 orang sebagai staff penagih, 13 orang sebagai marketing.

Penurunan kinerja ditandai dengan ketidakpuasan anggota yang menabungkan uangnya di koperasi tersebut, ketika uang anggota sudah ditabung terkadang bila suatu saat ingin mengambilnya harus menunggu beberapa waktu karena tidak tersedianya dana yang siap cair, para karyawan harus mencari uang dari luar terlebih dulu yaitu uang pembayaran dari nasabah yang berhutang.

Selain itu secara kuantitatif terdapat indikasi penurunan semangat kerja yang berdampak pada penurunan kinerja ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus pada tahun 2017 dari bulan Januari sampai bulan Agustus yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus**  
**Tahun 2017**

No.	Bulan	Karyawan yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan yang Absen
1.	Januari	37	3
2.	Februari	38	2
3.	Maret	36	4
4.	April	38	2
5.	Mei	38	2
6.	Juni	39	1
7.	Juli	40	0
8.	Agustus	38	2
	Rata-rata/ bulan	38	2

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi yaitu antara 1- 4 orang. Absen tersebut merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga mempengaruhi indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan, ketidakpuasan tersebut dapat disebabkan karyawan kurang menyukai pekerjaan yang diberikan kepadanya dan selain itu juga para karyawan terkadang menghadapi masalah di dalam lingkungan kerja mereka, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri, keadaan tersebut dapat memicu terjadinya penurunan kinerja dan kurangnya rasa kekeluargaan diantara karyawan dan suasana kerja kurang memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi.

Dari latar belakang tersebut peneliti bermaksud mengetahui “Pengaruh Penempatan, Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari’ah (KSPPS) Koperasi Warga Nahdlatul Ulama (KOWANU) Nugraha Kudus.” Adapun motivasi penelitian mengangkat judul tersebut

yaitu: ingin memecahkan masalah, memperoleh jawaban dan memuaskan rasa ingin tahu dari fenomena yang terjadi tersebut.

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan judul, maka peneliti memberikan penjelasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>9</sup>

### 2. Penempatan

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.<sup>10</sup>

### 3. Sikap kerja

Sikap Kerja adalah kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan.<sup>11</sup>

### 4. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.<sup>12</sup>

### 5. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Depdikbud RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua, Balai Pustaka, Jakarta, 1995, hlm.747

<sup>10</sup> Hiskia Jonest Runtuwuu, et.,al., Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 3, 2015, hlm.83

<sup>11</sup> Khaerul Umam, Op.Cit., hlm.184

<sup>12</sup> Nela Pima Rahmawanti, et.al., Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No. 2, 2014, hlm.3

Karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.<sup>14</sup>

Jika disimpulkan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

### **C. Batasan Penelitian**

Batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Obyek penelitian adalah Karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.
2. Yang diteliti adalah pengaruh penempatan, sikap kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus?
4. Apakah penempatan, sikap kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus?

---

<sup>13</sup> Moh. Pambundu Tika, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hlm.121

<sup>14</sup> Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hlm.41



### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh penempatan, sikap kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.

### **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Adapun kegunaan yang didapat dalam penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu ekonomi khususnya berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

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:

## 1. Bagian Awal

Bagian awal ini terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, dan daftar gambar dan daftar tabel.

## 2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang pengertian penempatan, sikap kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik dan analisis data

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data, analisis dan pembahasan serta implikasi penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran

### 3. Bagian Akhir

Bagian ini meliputi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

