

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

BMT biasa dikenal dengan sebutan *Baitul Maal* dan *Baitul Tamwil*. Secara harfiah, *Baitul Maal* berarti Rumah Dana dan *Baitul Tamwil* adalah Rumah Usaha. *Baitul Maal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. *Baitul Maal* berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus *mentasyarufkan* dana sosial, sedangkan *Baitul Tamwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.<sup>1</sup> *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang nonprofit seperti: zakat, infaq dan sedekah. Sedangkan *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian tak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan Islam. Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan bank Islam atau BPR Islam.<sup>2</sup>

Untuk menjangkau seluruh kalangan masyarakat, BMT tentu membutuhkan sumber daya manusia untuk menunjang tujuan dan keberhasilannya. Mengingat fungsi dari BMT sendiri yaitu untuk menghimpun dan menyalurkan dana, maka dalam proses menghimpun dan menyalurkan dana sumber daya manusia sangatlah berperan penting. Sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, UII Press, Yogyakarta, 2004, hlm.126.

<sup>2</sup> Nurul Huda dan Muhammad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam*, Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta, 2010, hlm. 363.

<sup>3</sup>Ambar T. Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 9.

Untuk dapat mengikuti perkembangan segala yang ada dan tercapainya segala tujuan perusahaan maka perlu adanya motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Pemberian motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain dengan memberikan gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana yang kondusif, pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana. Berbagai pemberian motivasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Untuk meningkatkan produktivitas, perlu memberikan perhatian lebih besar pada sumber daya manusianya. Yaitu dengan cara meningkatkan perannya yang dilibatkan dalam setiap kegiatan organisasi serta lingkungan kerja yang perlu ada perbaikan.<sup>4</sup>

Suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana system yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan. Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi dengan adanya pemberian insentif, serta program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3).

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.<sup>5</sup> Pada dasarnya, setiap karyawan yang telah memberikan kinerja baiknya, mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan yaitu

---

<sup>4</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm. 217.

<sup>5</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 259.

berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, maka akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling memercayai antara pekerja dengan atasan. Insentif sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan lebih tepatnya disini adalah lembaga keuangan karena tanpa adanya insentif tentu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan menurun atau produktivitas kerjanya menurun karena tidak adanya semangat dalam bekerja. Program insentif ini dirancang untuk meningkatkan motivasi para karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan lebih produktif.

Selain pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) agar para karyawan lebih nyaman, aman dan sehat dalam bekerja sehingga dengan penerapan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitasnya. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Sedangkan Slamet mengartikan keselamatan kerja sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan.<sup>6</sup> Program kesehatan kerja tidak terlepas dari program keselamatan kerja, meskipun dalam penerapannya memiliki perbedaan, namun kedua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan.

Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) perlu diterapkan di semua tempat kerja baik itu pabrik, konstruksi, lapangan maupun perkantoran. Karena, para tenaga kerja merupakan hal penting dari suatu perusahaan yang harus diberi perlindungan terhadap aspek Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), maka pemerintah menetapkan sebuah kebijakan tentang perlindungan karyawan melalui peraturan UU No. 1 tahun 1970 yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi yang dihadapi karyawan. Jadi,

---

<sup>6</sup> Suparno Eko Widodo, *Op. Cit*, hlm. 240-244.

perusahaan dianjurkan untuk menerapkan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) agar mencegah terjadinya kecelakaan kerja ataupun adanya karyawan yang mengalami sakit akibat kerja sehingga produktivitas kerja cenderung menurun dan bahkan perusahaan akan mengeluarkan dana lebih untuk menanggulangi hal tersebut. Lepas dari masalah-masalah peningkatan maupun penurunan produktivitas karyawan, penulis ingin mengetahui pengaruh insentif, program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

KSPS BMT Logam Mulia menerapkan insentif sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih produktif. Insentif diberikan kepada karyawan Logam Mulia kepada mereka yang mampu mencapai target yang telah ditentukan. Tidak hanya itu, insentif diberikan kepada mereka yang mendapatkan calon anggota baru untuk melakukan simpanan di Logam Mulia baik itu simpanan mulia maupun simpanan berjangka. Insentif yang diberikan kepada karyawan Logam Mulia berupa insentif secara material maupun non material. Insentif secara material yaitu dengan memberikan tambahan gaji berupa uang kepada karyawannya tunjangan hari tua (dimana program ini hanya akan diberikan kepada mereka yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun), sedangkan insentif non material ini berupa pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), pemberian fasilitas, pujian lisan atas prestasi kerja yang dicapai.<sup>7</sup>

Sebagai lembaga keuangan non bank, KSPS BMT Logam Mulia mempunyai karyawan yang lebih banyak bekerja di lapangan, sehingga penting bagi lembaga untuk menerapkan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) bagi karyawannya tersebut. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak hanya diterapkan kepada karyawannya yang bekerja di lapangan, tetapi program tersebut diterapkan kepada semua karyawannya baik yang bekerja di lapangan maupun di kantor karena meskipun hanya duduk seharian di suatu

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Agus Suryono, *selaku Manager Operasional*, KSPS BMT Logam Mulia Grobogan pada Tanggal 12 Januari 2017.

ruangan, namun tentu saja potensi bahaya tetap ada. Kedua tempat ini memiliki risiko yang tinggi yang menyebabkan penyakit dan kecelakaan akibat kerja.

KSPS BMT Logam Mulia menganggap penting variabel program Kesehatan Keselamatan Kerja, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemberian asuransi (bekerja sama dengan MNC asuransi), pemberian dana sosial dari perusahaan seperti pemeliharaan mesin motor maupun mobil, pemeliharaan gedung kantor, pemberian alat pelindung diri serta pemberian tunjangan kesehatan untuk si karyawan dan keluarganya tetapi dengan syarat masuk rumah sakit. Selain itu, ketika dibuka penerimaan karyawan baru di KSPS BMT Logam Mulia, calon karyawan harus memenuhi persyaratan, salah satunya yaitu mempunyai kartu SIM C (minimal) sehingga yang bersangkutan benar-benar handal dalam mengemudikan kendaraan. Jadi, program Kesehatan dan Keselamatan Kerja sudah diperhatikan sejak dini. Hal tersebut dilakukan untuk mengantisipasi menurunnya produktivitas yang diakibatkan sering absen karena sakit maupun kecelakaan dalam bekerja.

KSPS BMT Logam Mulia belum memberikan pelayanan maksimal mengenai program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) yang benar terhadap para karyawannya. Padahal kesehatan dan keselamatan karyawan sangatlah penting untuk kemajuan KSPS BMT Logam Mulia. Hal tersebut dibuktikan dengan kurangnya wawasan mengenai program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) oleh pemilik maupun karyawan, sehingga terdapat karyawan yang masih merokok di dalam ruangan ber AC. Selain itu, ketika bekerja karyawan kadang-kadang tidak memakai peralatan keselamatan saat bekerja di luar kantor sehingga hal tersebut membahayakan diri karyawan tersebut. Hal tersebut harus lebih diperhatikan oleh pemilik maupun karyawan KSPS tersebut agar program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berjalan dengan baik dan lancar.<sup>8</sup>

Sebagaimana pengamatan yang dilakukan di KSPS BMT Logam Mulia bahwa para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terlihat

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Suparno, selaku Manager cabang Klambu, KSPS BMT Logam Mulia Grobogan pada waktu PPL.

dari berbagai program yang diterapkan oleh KSPS sangatlah banyak diantaranya yaitu pemberian insentif dan pelaksanaan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3). Di samping itu, para karyawan merasakan senang bekerja di KSPS BMT Logam Mulia karena mereka bekerja dengan keadaan santai dan menikmati pekerjaannya tersebut. Selanjutnya, mereka mendapatkan imbalan sesuai dengan yang dihasilkan oleh para karyawan.

Pihak KSPS BMT Logam Mulia dalam mengelola karyawannya sudah dikatakan baik, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemberian insentif dan pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi karyawan untuk memberikan motivasi dan perasaan aman kepada karyawan dalam bekerja. Tetapi, kenyataan yang ada di KSPS BMT Logam Mulia sangat jauh dari harapan perusahaan yang telah memberikan kontribusinya untuk mengeluarkan biaya agar karyawannya lebih produktif dalam bekerja. Hal tersebut ditandai dengan kurang produktifnya karyawan dalam bekerja contohnya, mereka malas dalam mencari calon anggota baru lagi untuk melakukan simpanan<sup>9</sup>. Selain itu, penentuan budget yang telah dirancang oleh para manager cabang KSPS BMT Logam Mulia setiap bulannya ini tidak mampu tercapai. Sehingga, untuk bulan berikutnya terdapat penumpukan target yang harus dilaksanakan dan dicapai.<sup>10</sup>

Selain kenyataan yang ada di atas, ada sebagian yang mempunyai keluhan seperti lelah akibat beban kerja yang menumpuk, bekerja dalam keadaan sakit yaitu sakit kepala, sakit mata akibat kelelahan memandangi layar komputer, pilek, dan batuk-batuk. Dengan begitu, para karyawan kadang kadang bekerja dalam keadaan sakit. Mengingat tanggung jawab yang diembannya sebagai karyawan di KSPS BMT Logam Mulia maka mereka harus tetap bekerja. Selanjutnya, terdapat karyawan yang izin dikarenakan sakit dan harus masuk rumah sakit yang terjadi pada tahun 2015 dan 2016 dengan jumlah 2 orang karyawan. Selain itu, terjadinya kecelakaan yang dialami oleh

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Bisri Musthafa, selaku karyawan, KSPS BMT Logam Mulia pada waktu PPL

<sup>10</sup> Wawancara dengan Agus Suryono, selaku Manager Operasional, KSPS BMT Logam Mulia pada Tanggal 12 Januari 2017

marketing saat menjalankan tugasnya di lapangan sehingga, mereka kehilangan jam kerja dan berakibat pada hasil yang diterima oleh perusahaan.<sup>11</sup> Jadi, hal-hal tersebut menjadikan produktivitas kerja menjadi menurun. Ditandai dengan kemalasan mereka dalam mencari calon anggota baru lagi, tidak tercapainya budget-budget yang telah ditentukan oleh para manajer cabang, kerja dalam keadaan sakit sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun, dan terdapat absensi karena sakit maupun kecelakaan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, serta melihat kondisi yang ada pada saat ini, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Insentif dan Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia ”**.

## B. Penegasan Istilah

Sebelum peneliti menguraikan skripsi ini, terlebih dahulu peneliti jelaskan pengertian dari judul yang penulis maksud guna menghindari adanya kemungkinan kesalahpahaman, maka perlu dibatasi istilah dan masalah yang terdapat dalam judul diatas:

### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>12</sup>

### 2. Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Suparno, selaku Manager cabang Klambu, KSPS BMT Logam Mulia Grobogan pada waktu PPL.

<sup>12</sup> KBBI.web.id/pengaruh. Diakses pada tanggal 12 Januari 2017 pukul 13.00 WIB

<sup>13</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 183-184.

### 3. Program kesehatan dan keselamatan kerja

Program kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya.<sup>14</sup>

### 4. Produktivitas kerja

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (output) atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (input).<sup>15</sup>

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia?
2. Apakah program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia?
3. Apakah insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia?

## D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.
2. Untuk mengetahui apakah program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

---

<sup>14</sup> Suparno Eko Widodo, *Op.Cit*, hlm. 233.

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 109.

3. Untuk mengetahui apakah insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk keilmuan ekonomi dan bisnis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi BMT

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi BMT tentang variabel-variabel mana yang belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan KSPS BMT Logam Mulia, serta untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang telah ada, sehingga akan dapat mendorong perusahaan kearah tercapainya keunggulan bersaing di masa kini dan masa yang akan datang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya yaitu sebagai berikut:

1. Bagian Awal

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

## 2. Bagian Isi

Pada bagian ini, memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 sampai dengan bab 5 saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Adapun kelima bab tersebut sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

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

Pada bab ini berisi uraian tentang insentif, program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), produktivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

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

Pada bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, tata variable penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik dan analisis data.

### **BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian yang telah peneliti lakukan yaitu berupa gambaran umum obyek penelitian serta deskripsi dan analisis data.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari skripsi yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, saran dan penutup.

## 3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran dan riwayat pendidikan penulis.