

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tersebut. Maka dari itu diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia secara kontinu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang sangat memuaskan. Kualitas yang ada pada sumber daya manusia sangatlah diperlukan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk berupaya mengelola karyawan secara efektif, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang sangat berkompeten.<sup>1</sup>

Keberhasilan perusahaan saat ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Tidak ada pekerjaan betapapun bentuk dan desainya, dan betapapun imbalanya dapat mengatasi minat karyawan. Dan calon karyawan tanpa usaha dan motivasi. Karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan tepat dan dengan produktif. Motivasi yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja dan berprestasi, dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, supaya karyawan melakukan tugasnya.<sup>2</sup> Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Persaingan yang ketat di antara perusahaan dan semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan-pendekatan yang lebih modern dan manusiawi. Pemerintah pun akan semakin besar campur tangannya dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia untuk

---

<sup>1</sup> Gomes F.C, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta : Andi Offset, 2006),.12.

<sup>2</sup>Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta, Prenamedia Group, 2013), 225

melindungi kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tidak diperlukan sewenang-wenang oleh pemilik perusahaan.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana juga sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya selalu dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya manusia atau pegawai yang dinamis dan memiliki pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku yang terus berkembang. Perkembangan pada pegawai akan mempengaruhi perkembangan organisasi dan juga prestasi kerja yang meningkat yang diwujudkan dalam setiap aktifitasnya. Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Semakin besar pertumbuhan perbankan syariah maka akan semakin banyak masyarakat yang terlayani. Makin meluasnya jangkauan perbankan syariah menunjukkan peran perbankan syariah makin besar untuk pembangunan ekonomi, namun dalam perkembangannya perbankan syariah menghadapi sejumlah tantangan yang harus dihadapi dengan berbagai macam langkah strategis. Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan tepat dan dengan produktif, motivasi dan lingkungan kerjalah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja dan berprestasi, dan yang menjadi besar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, supaya karyawan mau melakukan tugasnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki

---

<sup>3</sup>Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, Bumi Aksara, 2001), 16

perusahaan begitu canggih. Jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.<sup>4</sup>

Manusia mengeluarkan energinya dalam rangka upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karena manusia mendambakan kekuasaan, maka manusia mengorbankan upayanya, waktunya, dan sumber-sumber daya lainnya.<sup>5</sup>

Untuk melepaskan potensi para pekerja, organisasi cepat bergerak dari pola perintah dan kendali menjadi nasehat dan persetujuan sebagai cara memotivasi, perubahan saat ini dimulai ketika *employer* atau pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif daripada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk. Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh dengan motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri untuk mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang demotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apapun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh dengan motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.<sup>6</sup>

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saking menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasionalnya<sup>7</sup>. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi kerja merupakan aktifitas individu termasuk didalamnya bekerjanya senantiasa untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Motivasi kerja sangatlah penting adanya karena orang yang memiliki motivasi

---

<sup>4</sup>Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, PT. Bumi Aksara, Edisi Revisi 2001), 10

<sup>5</sup>Winardi J , *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, ( Jakarta, PT. Grafindo Persada, 2002), 7

<sup>6</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, ( Jakarta, Rajawali Press , 2014 ), 323.

<sup>7</sup>Siswanto, *Pengantar Manajemen*, ( Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005), 119-120.

dalam bekerja biasanya memiliki komitmen pada pekerjaannya, sehingga menghasilkan hasil kinerja yang maksimal.

Dalam kehidupan berorganisasi motivasi memiliki peranan sangat penting. Sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada.<sup>8</sup> Dengan tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatiaan 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 pekerjaan. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang sering kali terjadi di perusahaan. Mangkunegara menyimpulkan pendapat-pendapat Sperling, M. Cornick Staton, dan Standard yang dikutip oleh M. Karebet Widjaya Kusuma dan M. Ismail Yusanto, bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>9</sup> Frederick Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow yaitu faktor pemuas dan faktor pemelihara. Peranan motivasi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang menyebabkan karyawan bersemangat dan terdorong untuk bekerja. Indikator motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor eks-trinsik.

---

<sup>8</sup>Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, ( Jakarta, Prenadamedia Group, 2013), 225.

<sup>9</sup>Kusuma Widjaya Karebet dan Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syari'ah*, (Jakarta, Khoirul Bayan, 2003), 167.

Faktor intrinsik (a). Prestasi yang diraih. (b). Pengakuan orang lain. (c). Tanggung jawab. (d). Kepuasan kerja (e). Kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan faktor eks-trinsik (a). Kompensasi. (b). Keamanan dan keselamatan kerja. (c). Kondisi kerja (d). Status. (e). Prosedur perusahaan. (f). Mutu dari supervisis teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawai, atasan, dengan bawahan. Ada 3 elemen kunci dalam motivasi, yaitu: upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Bila seorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karenanya diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi pada umumnya. Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki.<sup>10</sup> motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Membangun motivasi meliputi : menilai sikap, menjadidi manajer yang baik, memperbaiki komunikasi, menciptakan budaya tidak menyalahkan, memenangkan kerjasama, mendorong inisiatif.

Pembangunan dan pengembangan perubahan yang dinamis suatu akselaratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis dan fisiologis setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekeja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilkakukan karyawan,.

---

<sup>10</sup>Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta, Pranamedia Group, 2013), 228-229.



Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adakah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Selain itu ada hal-hal yang berada disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar, berbagai kebijakan personalia yang dijalankan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan. Hal ini berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.<sup>11</sup>

Organisasi adalah bagian dari sebuah sistem lingkungan. Manajer harus dapat membaca gerak-gerik, perubahan-perubahan dan arah perkembangan dari faktor-faktor lingkungan ini.<sup>12</sup> Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.<sup>13</sup> faktor-faktor lingkungan kerja meliputi: penerangan, kebisingan, kebersihan, dan keamanan. Indikator dari lingkungan kerja yaitu: (a). Penerangan sesuai dengan kondisi kerja. (b). Penerangan yang baik dan teratur. (c). Tingkat kebisingan menghambat pemenuhan target. (d). Kebisingan tinggi mengganggu pelaksanaan kerja. (e). Pola pengaturan suhu yang sesuai dengan kesehatan. (f). Sistem keamanan yang terkontrol. (g). Kenyamanan pengaturan suhu sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. (h). Suasana pengaruh sosial antar organisasi. (i). Sikap menciptakan kerja yang kondusif antara manajer dan karyawan atau karyawan dengan karyawan. Faktor lingkungan kerja meliputi : kebisingan, penerangan, kebersihan dan keamanan. jenis lingkungan kerja

---

<sup>11</sup>Malikussaleh, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA, *Malikussaleh Industrial Engineering* 2, no. 1 (2013): 19

<sup>12</sup>M. Taufiq Amir, *Belajar Manajemen Dari Konteks Dunia Nyata*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2006). 71.

<sup>13</sup>Kartono, Kartini, *Psikologis Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, (Bandung, Rasda Karya, 1994), 155.

meliputi : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. 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 pekerjaan 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 efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah menadasar dari dari berbagai konsep manajemen. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu sebaiknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada diruangan dan merasa senang serta semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Manajemen prestasi kerja sumber daya manusia banyak mendapat perhatian dari organisasi atau perusahaan. Manajemen prestasi kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Manajemen prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang , unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai

tujuan organisasi atau perusahaan<sup>14</sup>. Pada hakekatnya prestasi kerja merupakan suatu yang dirancang untuk memperbaiki prestasi kerja organisasi, tim dan individu yang diarahkan dan didorong oleh manajer atau pimpinan dalam suatu organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dan prestasi kerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja mencakup beberapa faktor sebagai berikut: pengamatan, ukuran, dan pengembangan. Indikator (1). Mengetahui pengembangan meliputi: A. Identifikasi kebutuhan pelatihan. B. Umpan balik kinerja. C. Menentukan transfer dan penugasan. D. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. (2). Pengambilan keputusan administratif meliputi: A. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan. B. Pengakuan kinerja karyawan. C. Pemutusan hubungan kerja. D. Mengidentifikasi yang buruk. (3). Keperluan perusahaan meliputi: A. Perencanaan SDM. B. Menentukan kebutuhan pelatihan. C. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan. D. Informasi untuk identifikasi tujuan. E. Evaluasi terhadap sistem SDM. F. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan. (4). Dokumentasi meliputi: A. Kriteria untuk validasi penelitian. B. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM. C. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum manfaat prestasi kerja meliputi : perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal. Tujuan prestasi kerja meliputi : administratif, informatif, motivasi. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Pada kenyataannya prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah.

---

<sup>14</sup>Burhadin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia dilembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta, Rajawali Press, 2015), 203.



Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktifitas perusahaan mengalami kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Dan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik tanpa adanya prestasi kerja yang baik dai seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan dan sulit tercapai. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang oegawai ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan.

Objek dari penelitian ini adalah karyawan di BPRS Artha Mas Abadi.dari data yang penulis peroleh jumlah populasi dan sampel adalah 30 karyawan. Jadi peneliti ini melakukan penelitian pada karyawan di BPRS Artha Mas Abadi.

Status hukum BPR diakui pertama kali dalam paket kebijakan Oktober (Pakto) tanggal 27 Oktober 1998, sebagai bagian dari paket Kebijakan keuangan moneter dan perbankan secara historis. BPR adalah penjelmaan dari banyak lembaga keuangan seperti bank desa, lumbung desa, bank pasar, bank pegawai Lumbung Pilih Negari (LPN). Lembaga Perkreditan Desa (LPD), Bank Kredit Desa (BKD), Badan Kredit Kecamatan (BKK), Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK), Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK), Bank Produksi Desa (BKPD), dan atau lembaga lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu.

BPR Syariah merupakan salah satu lemabaga keuangan syariah yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Dalam perundang-undangan, lembaga ini diatur dalam UU No 7 tahun 1992 tentang perbankan, bahwa BPR adalah lembaga keuangan

bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Tujuan didirikannya BPR Syariah adalah meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat islam, terutama masyarakat golongan ekonomi lemah yang pada umumnya berada didaerah pedesaan dan membina semangat *ukhuwahislamiyah* melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan perkapita menuju kualitas hidup yang memadai.<sup>15</sup>

PT. BPR Syariah Artha Ma Abadi merupakan salah satu unit usaha Pesantren Maslkhul Huda. Sistem Keuangan Syariah di lingkungan Pesantren Maslakhul Huda dirintis melalui Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) Koperasi Eka Serba Abadi sejak Februari 2002. Empat tahun kemudian tepatnya pada tanggal 28 juni 2006. Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) berubah menjadi PT. BPR Syariah ArthaMas Abadi yang telah mendapat izin operasional dari Bank Indonesia.

Bank perkreditan rakyat (BPR) menurut undang-undang (UU) perbankan No. 7 tahun 1992 adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Sedangkan pada UU perbankan No. 10 tahun 1998, disebutkan bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah.

Pelaksanaan BPR yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah selanjutnya diatur menurut Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia No. 32/ 36/ KEP/ DIR/ 1999 tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan Prinsip Syariah. Dalam hal ini, secara teknis BPR Syariah bisa diartikan sebagai lembaga keuangan sebagaimana BPR Konvensional, yang operasinya menggunakan prinsip-prinsip syariah.<sup>16</sup>

Dari uraian tersebut, peneliti ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci

---

<sup>15</sup>M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*, (Bandung, CV Pustaka Setia, 2012), 197-198.

<sup>16</sup>Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta, Ekonisia), 83

kedua variable yaitu *motivasi kerja* dan lingkungan kerjaseberapa besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan itu penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas penulis akan mencoba mengangkat permasalahan yang timbul yaitu, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS Artha Mas AbadiPati ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS Artha Mas AbadiPati ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS Artha Mas AbadiPati.
2. Untukmengetahuipengaruhlingkungankerjaterhadapprestasikerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi para pembaca, adapun manfaat yang dituju adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah khasanah keilmuan khususnya terhadap penelitian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan mampu memberikan wawasan, masukan dan manfaat kepada BPRS, sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan atau bahan data dalam menjalankan kegiatan usaha

### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini penulis akan mendiskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat halaman judul, nota persetujuan, halaman pengesahan, halaman moto, halaman persembahan, halaman pengantar, abstrak, daftar isi dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri atas 5 (lima) bab dan setiap babnya dari sub bab yaitu sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

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

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

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

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas instrument, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang simpulan, dan penutup.

**Bagian Akhir**

Bagian akhir ini memuat daftar pustaka, daftar riwayat hidup penulis dan lampiran-lampiran.