

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di dunia bisnis jasa keuangan saat ini sangat ketat. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk bisa merebut pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

Seiring dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi, pembiayaan perbankan syariah juga mengalami peningkatan tajam. Kualitas pembiayaan syariah juga menunjukkan kinerja yang membaik dengan ditunjukkan oleh membesarnya porsi pembiayaan bagi hasil, mudharabah dan musyarakah.¹

Lembaga keuangan syariah merupakan lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah atau prinsip agama Islam. Sesuai dengan prinsip Islam yang melarang sistem bunga atau riba yang memberatkan, maka bank syariah beroperasi berdasarkan kemitraan pada semua aktivitas bisnis atas dasar kesetaraan dan keadilan.

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya. Campbell menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.²

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja

¹ Totok Budi Santoso dan Sigit Triandaru, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 151.

² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 186.

karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai. Dalam perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target membuat karyawan mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi pada sebuah organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Campbell seperti yang dikutip Sahya Anggara menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.³

Sebenarnya karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian kinerja yang dikatakan oleh para ahli namun semuanya memiliki beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Sedangkan pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

³ Sahya Anggara dan Hendi Suhendi, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 186.

Secara umum ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Payaman Simanjuntak. Pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Faktor kedua yaitu dukungan organisasi. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja pegawai juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajer atau pimpinan dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi pekerja dengan menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja optimal.⁴

Pemberian insentif menjadi salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa motivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Saat penilaian kinerja biasanya terlintas alat penilaian khusus seperti formulir penilaian pengajaran, formulir sesungguhnya hanyalah bagian dari proses penilaian. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.⁵

⁴Maria Devita, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekan baru", *Jurnal Ilmu Administrasi* 4 No. 2, (2017): 2.

⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1* (Jakarta: PT Indeks, 2008), 322.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas dan penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja.⁶

Sebuah program insentif (perangsang) harus dirancang sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan dan situasi tertentu yang spesifik. Jenis pekerjaan dilakukan, sikap dan falsafah pemilik, pimpinan perusahaan dan pekerja, kondisi pabrik dan peralatannya, sifat dan macam produk yang dihasilkan serta kualitas supervise adalah hal-hal yang harus dipertimbangkan pada waktu merancang sebuah sistem insentif.

Sebuah sistem insentif yang berjalan baik disebuah perusahaan mungkin gagal bila dicoba diterapkan di perusahaan lain. Beberapa perusahaan memilih program insentif untuk prestasi individual, sedangkan yang lain memilih memberi penghargaan untuk prestasi kelompok. Kedua cara itu mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Bagaimana harus diingat bahwa anda tidak dapat mengharapkan perbaikan yang bersifat instan dari penerapan sebuah program atau sistem. Program insentif yang terbaik pun tetap akan mempunyai beberapa hambatan pada waktu diterapkan pertama kali dan membutuhkan beberapa penyesuaian sebelum akhirnya menghasilkan apa yang diharapkan.⁷

Program insentif yang baik memang cenderung meningkatkan prestasi individu dan produktivitas. Tetapi beberapa program, terutama program menekankan prestasi individu justru menghambat peningkatan output karena terjadi kolusi antara sesama pekerja. Alasan mereka berbuat begitu adalah adanya kecurigaan diantara karyawan bahwa output yang tidak dibatasi atau dihambat justru akan menyebabkan perusahaan menurunkan besarnya insentif atau memperkecil

⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 253.

⁷ Achmad S. Ruki, *Manajemen Penggajian Dan Upah Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 177.

kesempatan untuk berpindah penugasan. Agar program insentif yang kita rancang efektif, kita harus berusaha keras menghilangkan kecurigaan pekerja tersebut.

Pada industri dimana tidak mungkin memilah-milah pekerjaan itu menjadi langsung dan tidak langsung, misalnya pada perusahaan yang tergolong industri proses seperti pabrik pupuk, petrokimia, dan industri restoran. Akan lebih tepat menerapkan sistem atau program insentif yang didasarkan pada prestasi kerja kelompok. Melalui cara ini seperti telah diterapkan pada beberapa pabrik semen dan restoran telah dibuktikan tercapainya hasil positif bukan hanya pada produktivitas, tetapi terutama pada suasana kerja dan budaya kerja tim yang *solid*.⁸

Para ahli menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan seberapa besar tekad dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi yang ditempatinya. Tinggi rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi kualitas kinerja dari seorang karyawan.

Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.⁹

Dari perspektif administrasi dan manajemen, dalam setiap organisasi selalu ada seseorang atau beberapa orang yang bertanggungjawab untuk mengoordinasikan sejumlah orang

⁸ Achmad S. Ruki, *Manajemen Penggajian Dan Upah*, 178.

⁹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 259.

yang bekerja sama dengan segala aktivitas dan fasilitasnya. Dalam banyak hal, orang yang bertanggungjawab tersebut harus mengkoordinasi beragam kegiatan sekumpulan orang yang lazimnya mempunyai kepentingan berbeda. Ketentuan-ketentuan yang seharusnya disetujui bersama, sering tidak diketahui oleh semuanya bahkan mungkin terpaksa disetujui. Hal ini jelas terlihat dalam organisasi yang besar, seperti departemen di lingkungan pemerintahan, perusahaan negara, pemerintah daerah dan sebagainya. Dengan perkataan lain, pengertian organisasi menjadi makin kompleks, strukturnya menjadi rumit, dan tingkat formalitas menjadi makin besar. Semua itu akhirnya akan sangat mempengaruhi setiap orang yang bekerja sama dalam organisasi tersebut.¹⁰

Komitmen organisasional menurut teks psikologi adalah proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, norma dan tujuan organisasi. Seorang karyawan akan merasa bangga menjadi anggota atau bagian dari perusahaan tersebut, dan akan memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sehingga secara tersirat, komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar kinerja seorang pegawai untuk menunjukkan komitmennya dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Banyak tanggungjawab yang dilimpahkan kepada manajer umum termasuk seperangkat hal penting yang berhubungan dengan karyawan perusahaan. Tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, mencegah diskriminasi dan lain sebagainya harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

¹⁰ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 23.

Cara efektif ialah dengan menyusun konsisten suatu lingkungan organisasi, sehingga peluang untuk mewujudkan kemampuan individu melimpah. Jika salah seorang karyawan menanggapi tantangan, berarti bahwa proses pengukuhan telah dimulai. Karyawan menjadi termotivasi dan sebagai akibatnya ia akan menambah laba investasi perusahaan.¹¹

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kebanyakan suatu perusahaan hanya mengurus lingkungan kerja fisik (K3) daripada lingkungan kerja non-fisiknya yang sebenarnya juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Meski tidak bisa secara langsung diukur, sudah termasuk kewajiban perusahaan mengatur dan mengawasi lingkungan kerja non fisiknya. Menciptakan suasana kerja serta hubungan antar pegawai yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A) motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *Opportunity* (O), yaitu kinerja = f{A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta

¹¹ Richard S. Sloma, *70 Langkah Strategik Bagi Eksekutif*, (Jakarta: Midas Surya Grafindo, 1994), 45.

dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.¹²

Setiap penetapan strategi, pada suatu pekerjaan atau proses bisnis/organisasi selalu memiliki ukuran keberhasilan. Tanpa ukuran keberhasilan, sulit mengevaluasi sejauh mana organisasi atau seseorang dalam suatu proses suatu bisnis dapat dikatakan efektif. Penetapan indikator keberhasilan strategi bisnis, pekerjaan atau proses bisnis senyatanya merupakan kebutuhan perusahaan maupun karyawan. Pengukuran produktivitas proses bisnis merupakan jawaban atas hasrat pemegang saham yang selalu menginginkan *feedback* kesehatan (sehat atau sakit) bisnisnya. Oleh karena itu, adanya indikator kinerja utama merupakan jawaban atau hasrat karyawan yang selalu menginginkan ukuran yang lebih objektif dalam penilaian hasil pekerjaannya.¹³

Kini lembaga-lembaga muamalah telah tumbuh dan berkembang salah satu diantaranya adalah bank syariah. Umat Islam juga harus mendukung gerakan ekonomi Islam melalui bank syariah, karena bank syariah bertujuan memajukan ekonomi umat dan menjalankan Islam secara keseluruhan (*kaffah*).

Demikian pula pada BPRS Arta Mas Abadi sebagai lembaga keuangan syariah, maka kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dan kinerja tersebut dapat dipengaruhi beberapa faktor diatas, diantaranya insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik.

PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha Pesantren Maslakul Huda yang diasuh oleh KH. MA Sahal Mahfudh. Sistem keuangan syariah di lingkungan Pesantren Maslakul Huda dirintis melalui Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) Koperasi Pesantren Maslakul Huda sejak Februari 2002, melalui proses persiapan yang seksama,

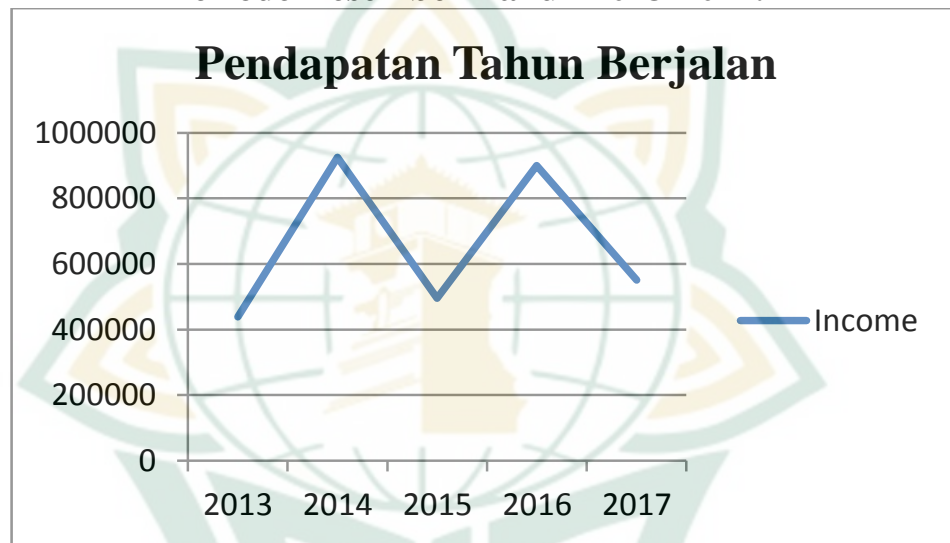
¹² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 96.

¹³ Moehariono, *Indikator Kinerja Utama*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 27.

Pesantren Maslakul Huda memperoleh izin prinsip untuk mendirikan bank syariah pada 14 Nopember 2005.¹⁴

BPRS Artha Mas Abadi yang bergerak dalam bidang jasa simpan pinjam sangat memprioritaskan pelayanan yang memuaskan konsumen. Pelayanan tersebut tergantung pada kinerja sumberdaya manusia dalam melakukan kontak langsung dengan konsumen.

Grafik 1.1
Laporan Laba Rugi PT. BPR Syari'ah AMA Pati
Periode Desember Tahun 2013-2017.



Sumber://arthamasabadi.wordpress.com(dikembangkan peneliti)

BPR Syariah Artha Mas Abadi mulai tercatat di Bank Indonesia mulai sejak Juni 2011. Berdasarkan laporan laba rugi yang tercatat di BI, dapat dilihat fluktuasi pendapatan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 pendapatan bersih tahun berjalan sebesar Rp. 438.969.000,00, pada tahun 2014 pendapatan bersih tahun berjalan sebesar Rp. 925.571.000,00 mengalami penurunan pada tahun 2015 pendapatan bersih tahun berjalan sebesar Rp 495.314,000,00, tahun berikutnya pendapatan meningkat menjadi Rp.899.852.000,00, selanjutnya pada tahun

¹⁴ "Sejarah," ArthaMasAbadi (Wordpress) diakses pada 20 Februari, 2018. <http://arthamasabadi.wordpress.com/2012/11/27/sejarah>.

2017 pendapatan mengalami penurunan menjadi Rp550.878.000,00.¹⁵

Pada laporan laba rugi diatas terlihat terjadinya naik turun pendapatan pertahun pada instasi tersebut. Terjadinya penurunan maupun kenaikan disebabkan beberapa faktor internal maupun eksternal. Kemungkinan perubahan naik turun kinerja karyawan diduga berpengaruh pada grafik tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada instasi tersebut.

Beberapa kasus pada lembaga keuangan adalah keterlambatan maupun besar kecil kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan tersebut.hal ini mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tidak dapat maksimal.

Kasus lain adalah komitmen kerja karyawan untuk tetap loyal dalam mewujudkan tujuan perusahaan terkadang diuji dengan tawaran yang lebih baik pada lembaga lain. Serta bagaimana manajemen perusahaan dapat memupuk loyalitas karyawan untuk tetap bertahan didalam peruhaan.

Selain beberapa faktor diatas, lingkungan kerja juga menjadi bagian penting dimana karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang nyaman dan kondusif. Suasana kerja dan hubungan antar karyawan yang baik akan menciptakan kerjasama atau hubungan kekeluargaan yang erat. Karena itu manajemen harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Berjalan baiknya suatu kegiatan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memperhatikan beberapa faktor. Untuk meningkatkan kinerja secara internal dapat melalui pemberian motivasi berupa insentif. Komitmen karyawan untuk tetap mempertahankan posisinya di organisasi dalam menjalankan visi misi perusahaan. Serta dengan mempertahankan lingkungan kerja non-fisik yang baik yaitu berupa suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Insentif, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja**

¹⁵ “Laporan Keuangan,” bi.go.id. diakses 20 Februari, 2018. <http://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan-keuangan/bank/bpr-syariah>.

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Artha Mas Abadi)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Apakah Insentif yang diterima mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi.
2. Apakah Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi.
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi.
4. Apakah secara simultan Insentif, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi.
2. Ingin mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi.
3. Ingin mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi.
5. Ingin mengetahui pengaruh secara simultan Insentif, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Artha Mas Abadi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil dari penelitan ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan berkaitan dengan insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan melengkapi pengetahuan peneliti yang didapat dari perkuliahan. Terutama masalah

berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga peneliti bisa membandingkan antara kenyataan dengan teori yang ada.

3. Bagi Pihak Lain atau Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak lain atau pembaca yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta dapat memberikan manfaat bagi pihak lain atau pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan.

E. Sistematika Penulisan

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

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari:

- **BAB I : PENDAHULUAN**

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

- **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang teori yang mendasari pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta pengembangan hipotesis.

- **BAB III: METODE PENELITIAN**

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

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

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

- **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

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

