

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Bentuknya seperti lingkungan materil berupa tempat dan sarana produksi, juga lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito yakni segala sesuatu di sekitar tenaga kerja mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rokhman lingkungan kerja terbentuk karena adanya komitmen eksternal hal ini tampak karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas, tanggung jawab, komitmen internal ditentukan oleh kemampuan pemimpin serta lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap, perilaku profesional untuk menyelesaikan tanggung jawab perusahaan.¹

Sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada mendefinisikan kualitas manusia. Maka dari itu mengharuskan untuk lebih berhati-hati juga memperhatikan setiap aspek. Hal ini, dijelaskan oleh Snyder bahwa “Manusia merupakan sumber daya paling bernilai, ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik, program bisa menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif”. Dengan tujuan untuk mencapai kinerja SDM yang

¹Agung Prihantoro, “Peningkatan Kinerja Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen.” *Jurnal Value Added* 8, no. 2 (Maret-agustus, 2012): 82-83.

semakin berkembang.²Setiap organisasi harus mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaannya.Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.³

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi dalam organisasi.⁴ Kinerja menjadi sarana demi memperoleh hasil lebih efisien dalam organisasi, tim, individu melalui cara memahami, mengelola kinerja dalam kerangka tujuan, standar, persyaratan atribut yang disepakati.Menurut Armstrong dan Baronsetiap organisasi berusaha agar selalu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.⁵

BMT merupakan singkatan dari Baitul Mal wa Tamwil. Secara harfiah baitul maal artinya rumah dana dan baitul tamwil artinya rumah usaha. Berdasarkan sejarah perkembangannya Baitul maal, yaitu sejak masa nabi sampai abad pertengahan perkembangan islam. Fungsi Baitul maal yaitu mengumpulkan sekaligus mentasyarufkan dana sosial. Baitul maal merupakan lembaga bisnis dengan motif laba. Selaku lembaga bisnis, BMT cenderung mengembangkan usahanya di sektor keuangan, yaitu simpan pinjam. Usaha ini sama halnya dengan

²Ibid. 79

³Heri Supriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan." *Jurnal Adminstrasi Bisnis*, 58, no. 1 (Mei, 2018): 142.

⁴ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 187.

⁵Mustofa, "Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo." *Jurnal Al-Ulum* 17, no.1 (June, 2017): 121.

perbankan yaitu menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) mendistribusikannya untuk sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Oleh sebab itu, terbuka luas bagi BMT mengembangkan lahan bisnisnya di sektor riil ataupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank, berarti tidak tunduk pada aturan perbankan.⁶

Budi Setiyawan dan Waridin mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan pihak organisasi. Kinerja yang baik yaitu optimal, kinerja tersebut sesuai standar organisasi serta membantu mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik merupakan berusaha agar kemampuan SDM meningkat, kondisi itu adalah faktor kunci agar meningkatkan kinerjakaryawan.⁷ Kebutuhan pekerja tidak hanya ingin menggenapkan kebutuhan material seperti gaji layak tetapi lebih beragam ibarat keperluan harga diri, kewibawaan, kepuasan kerja, dan kebutuhan hendak terus berprestasi. Dengan demikian, manajemen dituntut dapat mengarahkan pekgawainya sejalan antara kebutuhan karyawan dengan organisasi. Prestasi kerja dapat juga diartikan seperti hasil kerja karyawan, tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.⁸

Masalah kinerja mungkin berasal dari berbagai sumber, banyak diantaranya tidak dipengaruhi oleh pelatihan. Satu-satunya sumber masalah kinerja ditangani oleh pelatihan adalah kekurangan yang ada dibawah kendali peserta pelatihan. Karena pelatihan berfokus pada mengubah karyawan, pelatihan

⁶Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Wa Tamwil (BMT)* (Yogyakarta: UII Press, 2004), 120.

⁷Unik Desthiani, "Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Sekretari* 5, no. 1 (Januari, 2018): 2.

⁸ Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 48.

dapat mendatangkan peningkatan hanya ketika karyawan merupakan sumber keterbatasan.⁹

Pengembangan (*development*) merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan agar bisa dilaksanakan dengan baik. Penyusunan program pengembangan karyawan dilakukan secara cermat, didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman terhadap keterampilan yang dicari perusahaan sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Tujuan utama dilakukannya pengembangan yakni agar meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang maksimal.¹⁰

Peningkatan kinerja karyawan bisa memberi kesuksesan serta kemajuan terhadap perusahaan bukan sekedar saat jangka waktu pendek melainkan dapat memberikan kesuksesan dan perkembangan dalam waktu panjang sehingga perusahaan bertahan di persaingan bisnis yang tidak stabil. Upaya dalam meningkatkan kemampuan pegawai ialah tantangan besar, berharga sekali bagi manajemen lantaran hal itu menggambarkan tombak keberhasilan perseroan untuk menggapai target serta menjaga kelangsungan berjalan perusahaan yang terpaut pada kualitas kinerja SDM pada perusahaan.¹¹ Penilaian kinerja yakni alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, serta juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.¹²

⁹ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2011), 79.

¹⁰ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 68.

¹¹ Unik Desthiani, "Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sekretari* 5, no. 1 (Januari, 2018): 2.

¹² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 122.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) terdapat dua istilah, yaitu Mall dan Baitul Tamwil. BMT NU Cabang Kadur Pamekasan kian mengarah atas usaha pengumpulan, penyaluran dana non profit, seperti zekat, infak, & shodaqoh. Sedangkan BMT selaku usaha pengumpulan serta penyaluran dana komersil. Usaha-usaha itu jadi bagian tak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil melalui landasan syariah.¹³

Produktivitas perusahaan secara keseluruhan bisameningkat jika mayoritas karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, agar perusahaan bisa bertahan di kompetisi global. Karyawan dituntut dapat menjalankan kewajiban, tanggung jawabnya secara efektif & efisien. Faktornegatif yang bisa menurunkan kinerja pegawai, antara lain ialah merendahnya semangat karyawan demi mencapai kinerja, minimnya ketepatan waktu untuk menyudahi aktivitas sehingga dianggap tidak mentaati aturan. Faktor tersebut merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan.¹⁴

Oleh karena itu, penulis terdorong untuk melakukan penelitian yg berjudul: “Kondisi Lingkungan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut, penulis merumuskan yakni :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan?

¹³Brosur BMT NU Jawa Timur.

¹⁴Unik Desthiani, “Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Sekretari* 5, no. 1, (Januari, 2018): 2-3.

2. Bagaimana upaya peningkatan kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja internal dan eksternal Di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan bisa berguna serta menambah wawasan dan pemikiran yang signifikan atas kondisi lingkungan kerja dan diharapkan mampu memperbanyak konsep aktual yang dijadikan rujukan peneliti yang akan datang.

2. Secara Praktis

a. Bagi IAIN Madura

Peneliti diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan serta sebagai tambahan referensi dan informasi khususnya bagi mahasiswa tentang kondisi lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan agar mengembangkan penelitian yang lebih baik.

b. Bagi BMT NU

Manfaat penelitian bagi BMT NU Cabang Kadur diharapkan bermanfaat bagi BMT NU Cabang Kadur serta bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan

dan masukan untuk mengetahui lebih mendalam tentang kondisi lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat besar bagi peneliti demi mengetahui teori dan memajukan wawasan mengenai kondisi lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menguji kemampuan peneliti. Sehingga peneliti bisa tahu kekurangan yang ada saat melakukan penelitian.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah ialah istilah/variabel yang belum dapat dipahami oleh pembaca. Peneliti perlu mendeskripsikan istilah yang ada dalam judul “ Kondisi Lingkungan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT NU Cabang Kadur Kabupaten Pamekasan”, agar mudah dipahami oleh pembaca.

1. Kondisi Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang ada pada diri individu baik itu di luar maupun di dalam dirinya.
2. Peningkatan Kinerja adalah pengembangan produktifitas karyawan demi mencapai tujuan perusahaan, baik itu melalui pelatihan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu.
3. Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan dan digaji dengan uang.

Baitul Maal Wat Tamwil terdiri atas dua istilah, yaitu mall dan usaha – usaha pengumpulan, penyaluran dana non profit, seperti zakat, infak, dan odakoh. Sedangkan baitul mall tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersil. Usaha itu menjadi bagian tak terpisahkan dari BMT selaku lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil yang berlandaskan syariah.