

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan jaman terus melangkah maju dan banyak menyumbangkan perubahan-perubahan, membangun tatanan dan peradaban baru, seperti ideologi-ideologi kemanusiaan, *life style*, dan sebagainya. Perilaku budaya dan sosial masyarakat telah banyak mengabaikan moralitas, nilai-nilai, persahabatan yang manusiawi, bahkan lebih condong pada materi, kekuasaan, kehormatan, kesenangan duniawi, dan lebih mementingkan dunianya sendiri. Hal ini karena orientasi hidup manusia diarahkan hanya untuk “menguasai”, meskipun pada hakekatnya manusia tidak sadar bahwa ia dikuasai oleh emosi dan nafsunya.<sup>1</sup>

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan pasti memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber

---

<sup>1</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 21.

daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Bagi sebuah perusahaan, ada tiga sumber daya (atau modal) strategis lain yang mutlak harus dimiliki untuk dapat menjadi perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut adalah:

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dana atau modal finansial yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai “modal insani”
3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Dari ketiga *resource* yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern sekarang mengakui bahwa yang paling sulit diperoleh dan dikelola adalah *human resource* yaitu “sumber daya manusia/modal insani” yang mempunyai kualitas yang tepat dengan yang diinginkan oleh perusahaan.<sup>2</sup>

Sumber daya insani kosen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam falsafah

---

<sup>2</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 16.

Islam, Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan yang ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah). Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki.<sup>3</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al-Qaşas ayat 28.

... إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٨﴾

Artinya: “Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (amanah)”.<sup>4</sup>

Sebagaimana dikutip oleh Meldona yang menjelaskan tentang enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, meliputi:

1. Pengadaan tenaga kerja
2. Pengembangan tenaga kerja
3. Pemberian balas jasa
4. Integrasi
5. Pemeliharaan tenaga kerja

<sup>3</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008) 105-106.

<sup>4</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2000), 310.

## 6. Pemisahan tenaga kerja<sup>5</sup>

Sebagaimana kita ketahui, semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor tersebut adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi promosi, dan masih banyak faktor lain. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja adalah lingkungan kerja.<sup>6</sup>

Peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja yang baik diperlukan dalam suatu organisasi, hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa faktor lingkungan berhubungan erat dengan bagaimana para karyawan dalam melakukan aktifitasnya sehari-hari karena untuk dapat memberikan hasil yang baik dan memuaskan diperlukan adanya kenyamanan dilingkungan kerja karyawan.<sup>7</sup>

Lingkungan kerja bertindak sebagai pemberi sumber daya energi, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh perusahaan. Itu berarti bahwa kebutuhan para karyawan harus diperhatikan oleh pemilik perusahaan yang bersangkutan.<sup>8</sup> Herzberg menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik ialah lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja.<sup>9</sup> Kesesuaian lingkungan

---

<sup>5</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 22.

<sup>6</sup> Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia, Edisi ketiga*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 109.

<sup>7</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2003), 12.

<sup>8</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi, Cetakan ketiga* (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 84.

<sup>9</sup> Herzberg dalam Adam I. Indrawijaya, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Sinar Baru, 1989), 27.

kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.<sup>10</sup>

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>11</sup> Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu kunci penting dalam kepuasan karyawan sehingga membentuk kinerja yang baik. Hal ini berarti lingkungan kerja memegang peranan penting untuk meningkatkan atau bahkan menurunkan prestasi kerja. Karyawan akan bersemangat dan termotivasi dalam bekerja apabila lingkungan kerjanya nyaman, aman, mempunyai suasana yang kondusif dan keharmonisan di antara para karyawan. Sebaliknya karyawan tidak akan bersemangat dan termotivasi bila lingkungan kerjanya tidak nyaman, aman dan suasana cenderung lebih tegang, sehingga secara tidak langsung lingkungan kerja mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja karyawan.<sup>12</sup>

Dalam Islam, hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat non-materil (kejiwaan-spiritual). Sebagai langkah awal untuk memenuhi kebutuhan ini adalah menciptakan perasaan aman dan tenang bagi pegawai dalam menjalankan

---


<sup>10</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja...*, 12.

<sup>11</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia, Edisi ketiga...*, 109.

<sup>12</sup> Ibid., 132.

pekerjaan. Adanya peningkatan dalam ketenangan jiwa dan berkontribusi dalam merealisasikan tujuan, masing-masing pegawai akan merasa bahwa tanggung jawab perusahaan ada dipundak mereka, dan bergantung pada upaya dan kesungguhan mereka dalam menunaikan kerja, serta menunjukkan kinerja yang optimal dengan segala potensi yang dimilikinya dan tetap menjaga kemuliaan di antara mereka.

Pandangan Islam terhadap manusia adalah sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong-menolong.<sup>13</sup> Allah SWT berfirman dalam surat Al-Mā'idah ayat 2


 وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ .....<sup>ج</sup>

Artinya, “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.” (Al-Maidah [5]: 2)<sup>14</sup>

Suatu organisasi dapat dianggap sebagai sebuah kesatuan yang terdiri dari sejumlah komponen yang berinterelasi, dimana perimbangan serta koordinasinya merupakan kunci-kunci bagi upaya memaksimalkan kinerja serta mengoptimasi efisiensi secara keseluruhan. Perusahaan selalu memberikan yang terbaik bagi konsumennya agar tetap menjadi pilihan utama oleh konsumen, dan karyawan

<sup>13</sup> Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah...*, 118

<sup>14</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah...*, 85.

juga memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini merupakan hubungan timbal balik yang simbiosis mutualisme. Maka faktor pendukung untuk mendapatkan hal tersebut adalah dengan memberikan berbagai fasilitas bagi konsumen dan karyawan.<sup>15</sup>

Untuk pengadaan fasilitas baik bagi karyawan dan konsumen sangat berpengaruh bagi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Bagi karyawan fasilitas yang didapat adalah sebagai perhatian perusahaan bagi karyawan, sehingga berdampak pada kenyamanan kerja karyawan. Sedangkan bagi konsumen dan pelanggan, fasilitas yang disediakan adalah sebagai sarana untuk mendapatkan fasilitas yang memuaskan, cepat, berkualitas, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.<sup>16</sup>

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

---

<sup>15</sup> Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalialia, Edisi kedua*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 96.

<sup>16</sup>Nitisemito, *Manajemen Personalialia, Edisi ketiga...*,108.

Manajemen perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kerja yang tepat bagi para karyawan.<sup>17</sup> Dengan adanya fasilitas serta pelayanan yang berkualitas dari perusahaan, maka secara tidak langsung akan menguntungkan pihak karyawan dan pihak perusahaan. Karena dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut, maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.<sup>18</sup>

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui

---

<sup>17</sup> Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), 128.

<sup>18</sup> Ginanjar Sigit Nursasongko, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi badan kepegawaian daerah kabupaten Pemalang)," dalam <http://eprints.undip.ac.id/355201/skripsi> (27 November 2013).



bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dari suatu proses yang dapat dicapai oleh sekelompok atau seseorang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>19</sup>

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a. memberikan wasiat kepada pegawainya, “janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan, dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek.”<sup>20</sup>

Penelitian ini dilakukan di BMT MADANI (*Baitul Maal wat Tamwil*) yang terletak di Jalan Raya Bebekan No. 276 Taman Sepanjang Sidoarjo. BMT MADANI merupakan sebuah lembaga keuangan syariah yang didirikan oleh Muhammadiyah Cabang Sepanjang atau Majelis Ekonomi pada tanggal 03 Maret 2007. Dari riset awal yang didahului dengan observasi bahwa adanya faktor lingkungan dan fasilitas kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang

---

<sup>19</sup> Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), 2.

<sup>20</sup> Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah...*, 122.

karyawan dan akan berdampak pada tujuan suatu perusahaan. Hal ini pula yang dirasakan oleh karyawan di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo.

Melihat kondisi lingkungan kerja yang ada di BMT Madani sepanjang Sidoarjo jika dilihat dari lingkungan fisiknya seperti pusat kerja, meja dan kursi, pencahayaan, pengaturan suhu udara dan lain sebagainya maka yang dibutuhkan oleh karyawan BMT Madani sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan. Hanya saja masih kurang adanya mesin fotocopy. Sedangkan jika dilihat dari lingkungan non fisiknya maka kondisi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan dalam segi komunikasi dan rasa kekeluargaan sangat ditekankan. Apabila terjadi konflik atau kesenjangan antara sesama karyawan, atasan atau direktur BMT Madani langsung ikut turun tangan dan memusyawarahkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya, sehingga tidak mengganggu aktifitas dan kenyamanan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas BMT Madani. Direktur sangat memperhatikan ketertiban didalam lingkungan kerja BMT Madani.

Kondisi Fasilitas yang diberikan BMT Madani seperti pemenuhan kebutuhan rohaniyah, mushola, ruang dapur yang bersih serta adanya petugas keamanan (*security*), pemberian pelatihan dan fasilitas alat kerja dirasakan sangat penting dan cukup baik untuk membantu kelancaran pekerjaan para karyawan. Dari pemenuhan lingkungan kerja dan fasilitas kerja tersebut dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja mereka.

Sebagai contoh kualitas kerja karyawan meningkat adalah ketika pada awal pembukaan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo belum terdapat sistem keamanan (*security*) yang memadai, karyawan merasa kurang tenang dalam bekerja karena selain menjalankan tugasnya, karyawan juga harus mengawasi dan memperhatikan lingkungan sekitar tempat kerjanya, sehingga mereka kurang fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta kurang efisiennya waktu yang digunakan. Selain itu, adanya pemasangan AC (*Air Conditioner*) membuat karyawan betah di dalam ruang kerjanya. Karyawan tidak perlu keluar ruangan untuk menikmati udara yang sejuk dan segar, sehingga waktu bekerja dapat dimanfaatkan secara maksimal. Jika melihat dari kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BMT madani di atas, maka kinerja karyawan BMT Madani berkaitan dengan adanya kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang disediakan oleh lembaga keuangan tersebut.

Dari wawancara singkat kepada Ibu Harmami, beliau menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman menyenangkan dan rasa kekeluargaan yang erat dapat menambah semangat dalam bekerja, karena dengan rasa kekeluargaan yang erat tersebut para karyawan satu dengan karyawan lain tidak merasa sungkan dalam berbagi maupun meminta tolong dalam segi pekerjaan. Beliau juga mengatakan bahwa tidak dipungkiri jika konflik atau kesalahfahaman dalam bekerja bisa saja terjadi,

akan tetapi dengan rasa kekeluargaan tersebut para karyawan dapat dengan mudah menyelesaikannya, sehingga suasana harmonis di lingkungan kerja karyawan tetap terjaga.

Menurut ibu Harmami, peran fasilitas kerja adalah sebagai stimulus untuk memotivasi karyawan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan lebih cepat dan maksimal. Dengan adanya fasilitas yang diberikan kepada karyawan, dapat menambah kesenangan karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.<sup>21</sup>

Dari Fasilitas yang diperoleh karyawan di BMT MADANI sudah bisa dikatakan baik, akan tetapi masih perlu adanya fasilitas-fasilitas lain sebagai penunjang kerja karyawan. Serta lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu kunci penting dalam kepuasan karyawan sehingga terbentuk kinerja yang baik. Jadi semakin baik lingkungan kerja dan fasilitas kerja akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Keadaan inilah yang menjadi dasar untuk meneliti lebih lanjut mengenai lingkungan kerja dan fasilitas kerja, yaitu apakah kinerja karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

---

<sup>21</sup> Harmami, staf Operasional, wawancara, Sidoarjo, 13 Mei 2014.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo*”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang muncul adalah:

1. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama bagi setiap operasional perusahaan
2. Adanya kebutuhan fasilitas bagi karyawan dalam menunjang kinerjanya
3. Peran lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas
4. Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja sebagai sarana peningkatan kinerja karyawan
5. Adanya kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk melaksanakan aktifitas perusahaan
6. Kinerja karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan, termasuk pelayanan kualitas yang disajikan

Agar dalam pembahasan penelitian ini sesuai dengan sasaran yang diinginkan, maka peneliti memberi batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo
2. Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah-masalah yang akan dicari jawabannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo?
2. Bagaimana peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo?

### D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah pendukung yang berkaitan dengan konsep, teori, data atau temuan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan yang mendasari penelitian yang sedang dijalankan.<sup>22</sup>

Pertama, yaitu penelitian oleh Vinda Yun Nitta, yang berjudul “Pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur”. Penelitian menghasilkan faktor

---

<sup>22</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian kuantitatif & kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 254.

lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu hubungan karyawan dengan atasan dengan nilai beta lebih besar dari variabel faktor lingkungan kerja lainnya, sedangkan faktor lingkungan kerja lainnya yang berpengaruh tetapi memiliki nilai beta terkecil terhadap kinerja karyawan yaitu kondisi kerja Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur.<sup>23</sup>

Kedua, yaitu penelitian oleh Afid Fidianto, yang berjudul “Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) Surabaya”. Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0.000 taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari pada signifikansi 0.05 ( $p < 0.05$ ), ini berarti korelasi tersebut signifikan. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,977 dimana koefisien korelasi hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperusahaan tersebut, yang artinya semakin besar lingkungan kerja yang diperoleh karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) Surabaya.<sup>24</sup>

Ketiga, yaitu penelitian oleh Anton Tri Putranto, yang berjudul “Pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi

---

<sup>23</sup> Vinda Yun Nitta, yang berjudul “Pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur” (Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga Surabaya, 2013)

<sup>24</sup> Afid Fidianto, yang berjudul “Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. PERTAMINA (Persero) Surabaya” (Skripsi Fakultas Dakwah, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2012)

CV. Makmur Industri di Surabaya”. Penelitian menghasilkan variabel perlengkapan dan fasilitas memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan nilai *Coefficient Standardized Beta*, variabel perlengkapan dan fasilitas memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 34,3% sedangkan variabel lingkungan tempat kerja dan variabel suasana kerja memiliki pengaruh masing-masing sebesar 33,8% dan 29,9% terhadap prestasi kerja karyawan.<sup>25</sup>

Keempat, yaitu penelitian oleh Dedi Prasetyo, yang berjudul “Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja yang kondusif dengan motivasi kerja karyawan di CV. ALIA Kediri.” Dengan kesimpulan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja yang kondusif dengan motivasi kerja karyawan di CV. Alia Kediri. Dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja yang kondusif dalam proses psikologi (persepsi) yang dialami karyawan maka semakin positif motivasi kerja pada karyawan, begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan kurang kondusif maka motivasi kerja pada karyawan akan semakin negatif.<sup>26</sup>

Berbagai penelitian terdahulu yang pernah dibaca oleh peneliti, empat penelitian di ataslah yang dianggap paling berhubungan dengan penelitian yang

---

<sup>25</sup> Anton Tri Putranto, yang berjudul “Pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Makmur Industri di Surabaya” (Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga Surabaya, 2008)

<sup>26</sup> Dedi Prasetyo, yang berjudul “Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja yang kondusif dengan motivasi kerja karyawan di CV. ALIA Kediri” (Skripsi Fakultas Dakwah, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2007)



sedang dilakukan sekarang ini, akan tetapi penelitian yang akan diteliti oleh penulis terfokus pada peran lingkungan kerja serta fasilitas-fasilitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo.

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

1. Aspek teoritis (keilmuan), menambah wawasan dan pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti, sebagai bahan informasi baik bagi penulis sendiri maupun pihak lain yang ingin mengetahui secara mendalam tentang peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo.
2. Aspek praktis (guna laksana), menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yang ingin melakukan analisis, penelitian yang lebih kritis dan mendalam mengenai masalah ini dari aspek dan sudut pandang yang berbeda.

## G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.<sup>27</sup> Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka peneliti mendefinisikan beberapa istilah, antara lain adalah:

### Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana yang ada di dalam/di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi para karyawan BMT Madani dalam menjalankan tugasnya. Peran lingkungan kerja ini bertindak sebagai pemberi rasa aman, nyaman dan kondusif pada karyawan di lingkungan kerja BMT Madani Sepanjang Sidoarjo. Terciptanya lingkungan harmonis yang ada di BMT Madani karena adanya komunikasi dan sikap kekeluargaan yang tinggi.

Sedangkan fasilitas kerja adalah perlengkapan atau kelengkapan yang terdapat di dalam lingkungan kerja BMT Madani yang dapat dinikmati dan dimanfaatkan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dalam bekerja. Fasilitas kerja yang diberikan BMT Madani tersebut berperan untuk memberikan kemudahan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan

---

<sup>27</sup>Jonathan Sarwono, *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif...*,67-68.

serta untuk meningkatkan semangat kerja karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo.

#### Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil penilaian kerja karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo sesuai dengan tugas yang dibebankan dalam mencapai visi dan misi sesuai standar prosedur yang ditentukan. Lingkungan kerja dan pemenuhan fasilitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh BMT Madani Sepanjang Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan BMT Madani meningkat apabila hasil yang diperoleh telah sesuai dengan standar yang ditentukan.

## **H. Metode Penelitian**

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan sebuah pendekatan induktif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada kesimpulan. Penelitian kualitatif bersifat induktif yaitu peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk

interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetil disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.<sup>28</sup>

Dalam penulisan dan pembahasan tentang masalah yang diteliti, pasti memerlukan sumber data sebagai rujukan untuk sebuah kerangka metodologi. Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan (*field Research*) dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif.<sup>29</sup>

## 2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo, yang beralamat di Jl. Raya Bebekan No. 276 Taman, Sepanjang, Sidoarjo. Lokasi kantor BMT MADANI tepat berada di depan kantor Kecamatan Sepanjang Sidoarjo dan tidak jauh bersebelahan dengan rumah sakit Muhammadiyah Siti Khodijah dan sekolah SMP maupun SMA Muhammadiyah, serta lokasi BMT MADANI juga tidak jauh dari pasar Sepanjang sehingga mudah dijangkau oleh nasabah/masyarakat. BMT MADANI didirikan oleh Muhammadiyah Cabang Sepanjang atau Majelis Ekonomi pada tanggal 03 Maret 2007. Pendirian BMT MADANI telah

---

<sup>28</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. III (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 60.

<sup>29</sup>Lexy. J. Maelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), 26.

disahkan dengan akta pendirian koperasi oleh Kabupaten Sidoarjo melalui surat keputusan nomor 419/BHXVI.24/518/V2007 tanggal 10 Mei 2007 dan mulai operasional pada tanggal 29 Oktober 2007.

### 3. Data yang dikumpulkan

Data yang dikumpulkan yakni data yang perlu dihimpun untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah.<sup>30</sup> Adapun data yang dikumpulkan antara lain:

- a. Sejarah berdirinya BMT Madani Sepanjang Sidoarjo dan data-data yang terkait dengan objek penelitian
- b. Data tentang penilaian kinerja karyawan BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo
- c. Data mengenai lingkungan kerja yang ada di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo
- d. Data laporan mengenai fasilitas kerja yang ada di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo.

### 4. Sumber Data

Sumber data dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu data primer dan sekunder, data primer adalah data yang yang dikumpulkan di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang

---

<sup>30</sup> Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi : Edisi Revisi Cetakan ke IV* (Surabaya, 2012), 10.

yang dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber yang telah ada.<sup>31</sup>

a. Sumber data primer

Sumber data primer dari penelitian yang peneliti lakukan ini adalah para pegawai di lingkungan BMT MADANI yaitu Direktur, staf operasional, administrasi.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dari beberapa buku-buku literatur, di antaranya :

- 1) Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: Perencanaan sistem produksi*
- 2) Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*
- 3) Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*
- 4) Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*
- 5) Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*
- 6) Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalialia*
- 7) K.H. Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah*
- 8) Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- 9) Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*

---

<sup>31</sup> Hasan dan Iqbal, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 82.

10) Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*

## 5. Teknik Pengumpulan Data

### a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi nonpartisipatif, yaitu pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, dan hanya berperan mengamati kegiatan, tidak ikut dalam kegiatan, atau bisa juga disebut observasi pasif.<sup>32</sup> Peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data dan informasi, mengenai peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo.

### b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pencarian data atau informasi mendalam yang diajukan kepada responden atau informan dalam bentuk pertanyaan lisan.<sup>33</sup> Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan cara wawancara langsung secara tidak berstruktur. Wawancara ini merupakan jenis wawancara bebas di mana peneliti tidak menggunakan

---

<sup>32</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Jenis-jenis Penelitian*,, 220.

<sup>33</sup> Mahi M. Hikmat, *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 73.

pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.<sup>34</sup>

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen, yaitu menghimpun data fisik terkait dengan permasalahan yang diteliti.<sup>35</sup>

6. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul maka selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.<sup>36</sup> Dalam hal ini penulis akan mengambil data yang akan dianalisis dengan rumusan masalah saja.
- b. *Organizing*, yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.<sup>37</sup> Penulis melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan menyusun data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan penulis dalam menganalisa data.

---

<sup>34</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Cet. XVII, (Bandung, Alfa Beta, 2012), 233.

<sup>35</sup> M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), 87.

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D...*, 243

<sup>37</sup>Ibid.,245



- c. Penemuan Hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.<sup>38</sup>

## 7. Teknik Analisis Data

Data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif analitik, yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan metode yang telah ditentukan.<sup>39</sup> Tujuan dari teknik ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.<sup>40</sup>

Peneliti menggunakan teknik ini karena yang digunakan adalah teknik deskriptif analitik, dimana memerlukan data-data untuk menggambarkan suatu fenomena yang apa adanya. Sehingga benar salahnya, sudah sesuai dengan peristiwa yang sebenarnya. Kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif yang berarti pola pikir yang berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis dan

---

<sup>38</sup>Ibid.,246.

<sup>39</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 143.

<sup>40</sup> Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2005), 63.

disimpulkan sehingga pemecahan masalah atau solusi tersebut dapat berlaku secara umum.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini dipaparkan dengan tujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman. Oleh karena itu, penulisan skripsi ini dibagi dalam beberapa bab, pada tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab, sehingga pembaca dapat memahami dengan mudah. Adapun sistematika pembahasannya adalah:

### **Bab I: Pendahuluan**

Dalam bab pendahuluan ini peneliti akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, metodologi penelitian (meliputi data yang dikumpulkan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan teknik analisis data) serta sistematika pembahasan.

### **Bab II: Landasan Teori**

Bab II ini adalah landasan teoritis yang membahas tentang gambaran umum yang meliputi lingkungan kerja (mencakup pengertian lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja). Fasilitas kerja (mencakup pengertian fasilitas kerja dan

macam-macam fasilitas kerja). Kinerja (mencakup pengertian kinerja, ciri-ciri kinerja, penilaian kinerja karyawan, faktor-faktor penilaian kinerja).

### Bab III: Gambaran Umum Penelitian

Bab III merupakan deskripsi hasil yang akan menggambarkan tentang profil BMT Madani Sepanjang Sidoarjo, mulai dari sejarah berdirinya BMT Madani, visi dan misi BMT Madani, produk-produk BMT Madani, struktur organisasi BMT Madani, serta *job description* BMT Madani Sepanjang Sidoarjo. Selain pemaparan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo secara keseluruhan, bahasan ini juga akan memuat data tentang peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo.

### BAB IV: Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

BAB IV merupakan rangkaian tahapan penyusunan penelitian (skripsi) ini selanjutnya merupakan bab analisis data, yakni memadukan antara teori sebagaimana yang dipaparkan pada bab II dengan apa yang peneliti temukan di lapangan (pada bab III). Analisis ini adalah peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo.

## BAB V: Penutup

BAB V merupakan bagian akhir dari penulisan yang akan menunjukkan pokok-pokok penting dari keseluruhan pembahasan bab-bab sebelumnya. Bab ini memuat jawaban ringkas dari permasalahan yang dibahas pada bagian rumusan masalah di atas serta berisi kesimpulan dan saran.