

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sistem keuangan berdasarkan prinsip syariah dimulai sebelum pemerintah secara resmi meletakkan landasan hukum bagi operasionalnya. Namun, apabila dibandingkan dengan sebelumnya, perbankan syariah mulai sangat berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini menjadi salah satu bukti bahwa masyarakat mulai menyadari kebutuhannya akan sistem perbankan yang dapat memberikan layanan keuangan yang handal dan sesuai dengan ajaran Islam. Sejalan dengan bank syariah yang menunjukkan peningkatan yang amat pesat, hal yang sama terjadi dengan lembaga keuangan syariah non bank.

Koperasi syariah menjadi alternatif sebagai pemulihan kondisi perekonomian Indonesia. Koperasi syariah muncul sebagai lembaga keuangan syariah mikro dengan tujuan memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh lembaga perbankan syariah. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah atau KSPPS merupakan lembaga keuangan non bank yang menggunakan prinsip syariah. Koperasi Syariah merupakan lembaga keuangan yang berorientasi pada sosial keagamaan yang kegiatan

utamanya menghimpun dana dan menyalurkan dana atau harta masyarakat berupa zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS).¹

Koperasi adalah badan usaha yang terbentuk dari sekumpulan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan menitikberatkan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang menganut asas kekeluargaan, hal ini tercantum dalam UU no. 25 thn. 1992 tentang perkoperasian. Lain halnya dengan prinsip koperasi berdasarkan UU no. 17 thn. 2012 tentang modal terdiri dari simpanan pokok dan Surat Modal Koperasi (SMK).

Koperasi syariah, *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) dan *Baitul Tamwil Muhammadiyah* (BTM) serta banyak lembaga syariah non bank lainnya merupakan contoh yang membuktikan peningkatan tersebut. *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) yang memiliki basis kegiatan ekonomi rakyat dengan falsafah yang sama seperti dari anggota untuk anggota maka berdasarkan UU RI no. 25 thn. 1992 tentang keberhakan menggunakan badan hukum koperasi, dimana letak perbedaannya dengan koperasi konvensional atau non syariah hanya terletak pada teknis operasionalnya. Lembaga keuangan syariah yang bermunculan di Indonesia yaitu BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan. BMT Surya Madinah dan BMT Pahlawan merupakan lembaga keuangan syariah dengan badan hukum koperasi. Pada dasarnya *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) dan *Baitul Tamwil Muhammadiyah* (BTM) sama, dasar operasionalnya sama yang membedakan dari keduanya hanya pada penamaannya saja.

¹ M. Ilmi, *Teori dan Praktek LMKS*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), hal. 66

KSPSS BTM Surya Madinah mempunyai filosofi nama tersendiri. Kata “Surya” mempunyai makna dari lambang logo Muhammadiyah, sedangkan kata “Madinah” berasal dari singkatan Maju, Dinamis, dan Amanah. Kantor pusat KSPSS BTM Surya Madinah berlokasi di Jalan KH.Wachid Hasyim No.48 tepatnya di pusat kota Tulungagung dikarenakan memilih lokasi yang strategis. KSPSS BTM Surya Madinah Tulungagung mempunyai 3 kantor kas yang berada di kecamatan Rejotangan, kecamatan Ngantru, dan Kecamatan Pakel. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah didirikan sejak tanggal 2 April 2002 dengan Surat Keputusan Kepala Kantor dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara urusan Koperasi dan UKM Nomor : 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 23 September 2002. KSPSS BTM Surya Madinah adalah koperasi simpan pinjam yang berpegang teguh pada asas nilai-nilai Islam. Setiap lembaga khususnya seperti KSPSS BTM Surya Madinah memiliki visi misi yang berbeda-beda dengan kebutuhan yang berbeda pula. BTM Surya Madinah Tulungagung selalu berfokus pada peningkatan pelayanan kepada para anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraan. Sehingga terbukti sampai saat ini BTM Surya Madinah Tulungagung semakin naik daun dan banyak diminati oleh masyarakat.

BMT Pahlawan berdiri pada tanggal 9 Juni 1996 dan dioperasikan pada tanggal 10 November 1996. Tepat pada tanggal 14 April 2010, BMT Pahlawan Tulungagung memperoleh Badan dengan Nomor:

188.4//372/BH/XVI/291/155/2010. Kantor Pusat BMT Pahlawan berlokasi di Jl. R Abdul Fatah lebih tepatnya di ruko ngemplak No. 33 Tulungagung. Lokasi dari BMT Pahlawan Tulungagung sangat strategis karena dekat dengan Pasar Ngemplak yang mana mudah dijangkau oleh calon nasabah dan nasabah. BMT Pahlawan Tulungagung mempunyai 3 kantor cabang serta yaitu BMT Pahlawan cabang Gondang, cabang Ngunut, dan cabang Bandung. Serta 1 kantor Pokusma di Notorejo Gondang Tulungagung. Kedua lembaga tersebut mempunyai budaya yang tentunya menjadi kekuatan tersendiri, adanya sikap toleransi baik terhadap lingkungan kerja maupun rekan kerja, sehingga pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan antar pegawai bisa menghargai pendapat dari sesama rekan kerja.

Perkembangan dari *Baitul Tanwil Muhammadiyah* (BTM) dan *Baitul Maal wa Tanwil* (BMT) sangat dipengaruhi dengan sumber daya manusia. Sebagai kunci dasar, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam suatu lembaga. Hal ini dibuktikan pada pernyataan dari pengelola bagian SDM dan Umum BMT Surya Madinah, Onang Gunchahyo yang menyatakan bahwa meskipun dilanda pandemic Covid-19, BMT tetap dapat bertahan dan mempertahankan profitnya. Beliau juga menegaskan bahwa hal itu didukung dengan peran bagian SDM dan Umum dalam manajemen SDM dalam BMT. Oleh karena itu SDM memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, khususnya adalah BMT. Hal ini dikarenakan organisasi dapat berjalan dengan sikap gotong-royong antar anggotanya, sehingga SDM yang sangat melekat dengan para anggota

saling dipadukan dan dapat digunakan untuk meraih visi dan misi dari BMT maupun BTM.

BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung bukan hanya memiliki kantor cabang yang banyak, akan tetapi jumlah anggota setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, ini membuktikan bahwa kedua lembaga tersebut mengalami kemajuan. Peningkatan jumlah anggota pembiayaan dan penghimpunan dana di koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Anggota KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung Periode 2018-2020

| Tahun | Jumlah Anggota |
|-------|----------------|
| 2018 | 10.279 |
| 2019 | 11.537 |
| 2020 | 11.441 |

Sumber: KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

Hasil data jumlah anggota di BTM Surya Madinah Tulungagung pada tahun 2018 sejumlah 10.279 anggota, yang mana semua ini terdiri dari anggota pembiayaan dan penghimpun dana. Selanjutnya pada tahun 2019 dengan anggota sejumlah 11.537 anggota, yang mana semua ini terdiri dari anggota pembiayaan dan penghimpun dana. Yang terakhir pada tahun 2020 dengan jumlah anggota 11.441 anggota, yang mana semua ini juga terdiri dari

anggota pembiayaan murabahah, mudharabah, musyarakah, ijarah IMBT dan pembiayaan pinjaman qard. Selain itu juga dari anggota produk penghimpun dana ada tabungan wadiah, SIWADA, Si Aris, Si Haji dan tabungan Si Hari Raya.

Sedangkan peningkatan jumlah anggota pembiayaan dan jumlah anggota penghimpun dana di BMT Pahlawan Tulungagung dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Anggota BMT Pahlawan Tulungagung Periode 2018-2020

| Tahun | Jumlah Anggota |
|-------|----------------|
| 2018 | 14.347 |
| 2019 | 15.160 |
| 2020 | 15.110 |

Sumber: BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil data jumlah anggota di BMT Pahlawan Tulungagung pada tahun 2018 sejumlah 14.347 anggota, yang mana semua ini terdiri dari anggota produk pembiayaan dan produk pendanaan. Selanjutnya pada tahun 2019 dengan anggota sejumlah 15.160 anggota, yang mana semua ini terdiri dari anggota produk pembiayaan dan produk pendanaan. Yang terakhir pada tahun 2020 dengan jumlah anggota 15.110 anggota, yang mana semua ini juga terdiri dari anggota produk pembiayaan murabahah dan pembiayaan mudharabah. Selain itu juga dari anggota produk pendanaan tabungan atau

simpanan al-wadiah dan simpanan mudharabah berjangka atau deposito berjangka.

Dari kedua data diatas dapat disimpulkan bahwa perkembangan suatu perusahaan atau lembaga bergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Seperti halnya di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung dalam peningkatan jumlah anggota setiap tahunnya bisa dikatakatan disebabkan tidak lain karena kinerja karyawannya itu sendiri. Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai bukan pekerjaan mudah yang dapat dikerjakan secara kilat, tetapi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional yang baik pada karyawan, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya. Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan dan terus melatih dalam sikap dan perilaku kerja yang baik.

Untuk itu tidak dapat diabaikan faktor-faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan teori menurut Wirawan yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat dari perilaku kerja pegawai adalah etos kerja, disiplin kerja, semangat kerja, sikap kerja keterlibatan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Dilihat dari faktor lingkungan internal

organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah visi dan misi, manajemen SDM, kompensasi, hubungan industrial, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan, tim kerja, sumber daya finansial, sumber daya fisik, sumber daya teknologi dan fasilitas kerja.²

Pengelolaan SDM yang dilakukan bapak Onang Guncahyo tidak terlepas dari indikator-indikator SDM yang harus diperhatikan. Kualitas SDM tersebut dapat digambarkan dengan bagaimana kecepatan dan ketepatan seorang anggota dalam menjalankan tugasnya serta bagaimana *problem solving* yang dia lakukan saat mengalami masalah selama bekerja. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja karyawan akan ikut naik, jelas Onang. Beliau juga menjelaskan beberapa strategi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yakni dengan cara memberikan pelatihan, lingkungan kerja yang positif, informasi mengenai timbal balik atau *reward*, fasilitas kerja yang sesuai dan nyaman.

Pengelolaan atau proses peningkatan SDM adalah salah satu cara yang dilakukan pengelola organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan tak lepas dari adanya dukungan kemajuan organisasi. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing untuk memperoleh bonus, penghargaan, atau dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi. Menurut Veitzal Riva'i kinerja adalah perilaku yang nyata yang

² Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 276

ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja mencerminkan dari hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Robbins terdapat enam indikator dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, efektivitas, komitmen kerja, disiplin, dan kemandirian³.

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan adalah fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja. Fasilitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam melakukan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.⁴

Namun pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Fasilitas kerja penting karena dengan ketersediaan fasilitas kerja yang baik dan lengkap diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

³ P. Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia, 2006), hal. 260

⁴ Veithzal Rifai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Perkasa, 2003), hal. 250

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 pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Veithzal Rivai mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan.

Dalam rangka penghimpunan dana suatu lembaga keuangan mempunyai cara tersendiri untuk melancarkan kegiatan operasionalnya, sebagaimana dalam lembaga keuangan “BTM Surya Madinah Tulungagung”, melakukan penghimpunan dana dengan arisan sistem gugur atau simpanan arisan yang dinamakan “*Sii Aris*”, dengan diadakannya arisan itu diharapkan para nasabah tertarik kemudian dapat bergabung dalam arisan tersebut. Arisan sistem gugur itu dilaksanakan dengan cara setiap orang atau anggota yang sudah mendapatkan undian maka dia berkesempatan tidak mempunyai kewajiban untuk membayar pada angsuran berikutnya. Arisan sistem gugur

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Grafindo, 2004), hal. 384

ini dibuka untuk umum (anggota atau calon anggota). Besarnya angsuran dalam arisan ini Rp. 20.000,00 dan angsuran dibayar tiap bulan sekali dan diundi tiap bulan satu kali.

Dengan diadakannya program tersebut, pihak BTM Surya Madinah mempunyai kebijakan dengan cara pembagian sistem insentif. Insentif dibagikan kepada karyawan yang bisa mencari anggota untuk ikut arisan tersebut, baik anggota lama maupun anggota baru, semakin banyak calon anggota baru yang menabung atau mengikuti program simpanan arisan di BTM Surya Madinah Tulungagung, secara otomatis insentif yang diterima oleh karyawan tersebut semakin banyak pula. Dan ini bisa menjadikan semangat kerja para karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung karena selain mendapatkan gaji, mereka juga mendapatkan insentif.

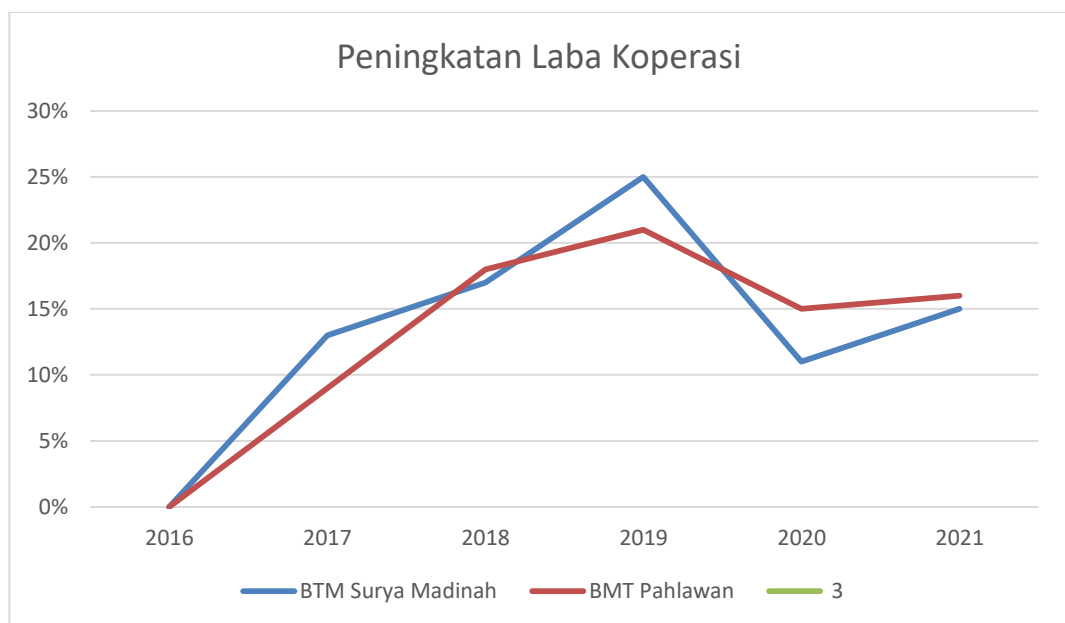
Pelatihan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja maka kualitas dalam diri karyawan dapat dikembangkan dengan baik. Untuk mencetak karyawan yang mempunyai sikap mental maupun pengetahuan keahlian yang di harapkan suatu lembaga maka penyelenggaraan pelatihan merupakan hal yang wajib. Dengan adanya pelatihan kerja maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga perusahaan mampu untuk mencapai keberhasilannya.

Pengembangan kinerja karyawan dapat dilakukan oleh suatu lembaga dengan cara memberikan fasilitas kerja, insentif dan dan pelatihan kerja. Setiap karyawan diberikan tanggung jawab penuh tanpa melihat gelar dan jabatan, memberikan apresiasi penuh terhadap karyawan yang berprestasi.

Karyawan pada dasarnya juga dituntut untuk melakukan pekerjaan terbaiknya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian aset penting yang wajib dimiliki oleh perusahaan yang menjalankan suatu bisnis. Sumber daya insani dalam sistem operasional perusahaan merupakan modal dasar untuk menentukan tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, aktivitas internal perusahaan tidak akan berjalan lancar. Manusia dikatakan mempunyai peran sebagai peserta, perencana, dan penentu pencapaian tujuan perusahaan dan pengontrol seluruh teknologi dan fasilitas yang disediakan.

Gambar 1.3

Laba BMT Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung per Tahun



Sumber: Olah data Peneliti

Mengingat BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang telah sukses mempertahankan ekistensinya di masyarakat, tentu segala hal yang menyangkut kualitas kinerja lembaga harus selalu diperhatikan. KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan merupakan sebuah koperasi simpan pinjam berbasis syariah yang difungsikan untuk melayani masyarakat dibidang keuangan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dengan ini penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pemberian Insentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dapat dijadikan bahan penelitan lanjutan. Adapun identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu:

1. Adanya kebutuhan kelengkapan fasilitas kerja sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemberian insentif yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti menimbulkan rasa kemalasan bekerja.
3. Masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

4. Pengembangan dan pelatihan karyawan banyak yang belum terlaksana dengan baik pada semua jabatan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maupun BMT Pahlawan Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja, Pemberian Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah di atas untuk mengetahui maksud penelitian ini secara terperinci dan jelas. Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung?
4. Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja, Pemberian Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung?

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik dalam bidang teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai sumbangsih pemikiran dalam bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan perkembangan ilmu Perbankan Syariah yang berhubungan dengan pengaruh fasilitas kerja, pemberian insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Sebagai tambahan bahan informasi, dan memberikan manfaat secara praktis pada lembaga keuangan syariah dan dapat dijadikan evaluasi maupun masukan guna meningkatkan citra lembaga keuangan syariah.

b. Bagi Akademik

Bagi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan bacaan maupun referensi dan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan di IAIN Tulungagung terutama pada Fakultas Ekonomi Bisnis.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi maupun perbandingan peneliti berikutnya terkait dengan fasilitas kerja, pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung di suatu

Lembaga dan memberikan manfaat dokumentasi ilmiah dalam bidang akademik bagi pihak kampus.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap kinerja karyawan dalam lingkup lembaga keuangan syariah non-bank. Karyawan akan selalu mengusahakan untuk memberikan pelayanan yang maksimal dan terbaik, jadi masyarakat tidak perlu ragu lagi untuk menggunakan produk pembiayaan maupun simpanan yang tersedia.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Guna memberikan pemahaman maupun penafsiran yang tidak sama dengan maksud dan tujuan dari peneliti, maka penjelasan mengenai ruang lingkup dan keterbatasan penelitian ini adalah:

- a. Para paryawan yang akan dijadikan sampel penelitian maupun sebagai responden.
- b. Fokus penelitian ini hanya pada variabel fasilitas kerja (X1), pemberian insentif (X2) dan pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

G. Definisi Operasional

Guna membentuk sebuah kesamaan pemikiran dan menghindari perbedaan penafsiran, maka perlu di lakukan penegasan istilah-istilah yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu:

a. Secara Konseptual

- 1) Fasilitas kerja adalah infrastruktur dan fasilitas untuk membantu menunjang dan melaksanakan pekerjaannya.⁶ Semua fasilitas dan infrastruktur yang ada akan mendorong hasil kerja yang efektif.
- 2) Pemberian Insentif adalah pemberian kompensasi secara khusus yang diberikan kepada karyawannya diluar gaji utamanya untuk memberikan motivasi dan dorongan agar lebih giat bekerja dan mampu memperbaiki prestasi kerjanya.⁷
- 3) Pelatihan kerja adalah sekumpulan aktivitas yang disusun secara tertata guna meningkatkan keahlian, ketrampilan, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap dan pengalaman bagi individu.⁸ Pelatihan yang diselenggarakan oleh setiap lembaga tentunya bertujuan untuk peningkatan dalam segi pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang berhubungan dengan tanggung jawab dan tugasnya.
- 4) Kinerja adalah keluaran atau hasil dari sebuah pekerjaan yang di limpahkan dalam suatu lembaga.⁹ Dengan demikian kinerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.

⁶ James, *Manajemen, Jilid 1*, (Jakarta: Prenhallindo, 1996), hal. 125

⁷ Noor Arifin, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jepara: UNISNU PRESS, 2013), hal. 106

⁸ Yohanes Arianto B.N, *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hal. 3.

⁹ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), hal. 10

b. Secara Operasional

- 1) Fasilitas kerja yaitu suatu fasilitator yang berwujud perlengkapan-perengkapan secara fisik guna memberikan kemudahan kepada pemakai sehingga kebutuhan dapat terpenuhi.
- 2) Pemberian insentif yaitu penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan dorongan agar memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, yang bersifat tidak tetap.
- 3) Pelatihan kerja adalah upaya memperbaiki prestasi kerja untuk menunjang ketrampilan dasar yang mereka perlukan.
- 4) Kinerja adalah pencapaian dari hasil kinerja seseorang maupun kelompok dalam upaya mencapai tujuan lembaga.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggunakan pedoman skripsi IAIN Tulungagung. Untuk mempermudah penulisan penelitian ini serta memudahkan pemahaman maka penulisan membuat sistematika yang sesuai dengan buku pedoman skripsi. Sistematika ini dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak.

Bagian utama terdiri dari enam bab antara lain, Bab I tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah,

tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi.

Bab II landasan teori yang terdiri dari teori yang membahas variabel atau sub variabel yang pertama, teori yang membahas variabel atau sub variabel yang kedua, teori yang membahas variabel atau sub variabel yang ketiga, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian; populasi, sampling, dan sampel penelitian; sumber data, variabel, dan skala pengukurannya; teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

Bab IV hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis serta temuan dalam penelitian.

Bab V pembahasan tentang bahasan dari hasil penelitian yang telah diuji dan didukung oleh sumber-sumber yang menguatkan hasil penelitian.

Bab VI penutup yang terdiri dari kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan penelitian dan saran-saran yang ditujukan oleh peneliti kepada berbagai pihak yang berkepentingan terhadap obyek penelitian tersebut.

Bagian akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, daftar riwayat hidup.