

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) adalah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah yang kegiatannya meliputi pengembangan usaha produktif dan penanaman modal untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil dan menengah, seperti mendorong kegiatan menabung untuk menunjang kegiatan ekonomi lainnya. Prinsip bagi hasil yang disepakati bersama saat awal transaksi menentukan besar pendapatan atau keuntungan usahanya. Dasar hukum dari Baitul Maal wa Tamwil (BMT) adalah koperasi syariah dan dalam pelaksanaan kegiatan usahanya diatur dalam pada peraturan Undang - Undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian dan PP No. 9 tahun 1995 tentang pelaksanaan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Sistem jemput bola menjadi ciri khas dari BMT, yang mana para pegawai dari BMT tidak menunggu nasabah namun mendatangi nasabah untuk menghimpun dana maupun untuk pembiayaan (Sudjana dan Rizkison, 2020).

KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik, Jawa Timur berdiri sejak tahun 2005, sejak pertama didirikan hingga saat ini KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik, Jawa Timur memiliki perkembangan yang sangat pesat. Tercatat pada tahun 2018 total aset yang dimiliki oleh KSPPS BMT Mandiri Sejahtera mencapai 140 miliar (Times Indonesia, 2018) dan selama 17 tahun berdiri KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik telah memiliki 28 cabang yang tersebar di 4 kota (Gresik, Tuban, Bojonegoro dan Lamongan).

Dalam operasionalnya, KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik memiliki berbagai jenis usaha, baik itu simpanan atau pembiayaan untuk nasabah. Jenis-

jenis produk simpanan untuk nasabahnya berupa simpanan umroh, simpanan qurban, simpanan berjangka (simjaka), dan lain-lain. Sedangkan untuk produk pembiayaan berupa *mudhorobah* (kerja sama mitra usaha dan investasi), *murobahah* (jual beli pembayaran tangguh), *musyarokah* (kerja sama modal usaha), *ar - rahn* (anggunan), dan lain sebagainya (KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik, 2022).

Mengenai operasional KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik Jawa Timur, perlu menjadi perhatian terkait dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai mencakup standart yang di tetapkan dengan kriteria serta ukuran tertentu yang dapat dijadikan sebagai dasar pencapaian sehingga KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik Jawa Timur seharusnya memberikan perhatian khusus untuk peningkatan kinerja pegawainya. Meningkatkan kinerja pegawai dapat dicapai melalui beberapa faktor, salah satunya yaitu memperhatikan faktor fisik dari lingkungan kerjanya sehingga kinerja yang di hasilkan oleh pegawai dapat menjadi lebih optimal (Susilawati dan N.M.D.A Maya Sari, 2022)

Terkait lingkungan kerja fisik, belum banyak organisasi yang menjadikan lingkungan kerja fisik sebagai salah satu faktor yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik pada dasarnya mempunyai dampak yang positif terhadap suatu organisasi (Rahmawati, dkk, 2014). Secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaanya menjadi lebih baik.

Selain mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan

kerja mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja di tempat mereka bekerja (Fauziek dan Yanuar, 2021). Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen seperti emosi dan kecenderungan perilaku manusia.

Penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti melalui kegiatan observasi di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik terkait dengan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan sarana yang berbentuk fisik seperti keamanan, tata letak ruangan, pewarnaan, dan lain-lain (Priarso, dkk: 2018). KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik sebagai lembaga keuangan syariah yang turut berperan aktif dalam kegiatan simpan pinjam seharusnya memiliki sarana untuk menunjang keselamatan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja agar pegawai dapat merasakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Namun, hingga saat ini KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik belum memiliki satuan pengamanan (SATPAM) untuk penjagaan di sekitar kantor. Peran satpam sangat di butuhkan terlebih KSPPS BMT Mandiri Sejahtera sebagai lembaga keuangan harus memiliki tempat kerja yang aman. Tempat kerja yang memiliki lingkungan yang aman akan memberi ketenangan serta perasaan nyaman bagi pegawai dalam bekerja (Nabawi, 2019).

Selanjutnya terkait dengan tata ruang kantor, penciptaan ruang kantor yang bersih dan rapi akan menarik pandangan pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Elidzar dan Hasrudy Tanjung: 2018). Namun, di kantor di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera terdapat beberapa barang untuk hadiah nasabah yang menumpuk di depan teller, sedangkan di meja kerja pegawai terdapat tumpukan dokumen yang terlihat kurang rapi serta penataan meja pegawai yang cukup sempit sehingga mengganggu mobilitas kerja pegawai.

Kemudian, terkait tata warna di ruang kantor juga perlu menjadi perhatian, karena warna memiliki pengaruh terhadap perasaan seseorang. Sifat dari warna dapat memberi rangsangan sehingga dapat membuat perasaan menjadi sedih, senang dan lain sebagainya (Lestary dan Harmon, 2017). Pewarnaan dinding kantor di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera di dominasi oleh warna hijau, namun di bagian ruang kerja pegawai terdapat warna coklat yang mencolok sehingga terlihat kontras dari warna dasarnya.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan karena keberadaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai. Disaat jam kerja, apabila lingkungan tempat bekerja terasa menyenangkan dapat memperbaiki moral dari pegawai (Saputra dan Agoes Ganesha, 2018). Pegawai KSPPS BMT Mandiri Sejahtera mulai masuk kerja dari jam 08.00 sampai jam 14.00 dengan berbagai macam tugas dan tanggung jawab ditambah lagi deadline tugas di setiap harinya tentunya banyak memforsir tenaga dan pikiran pegawai. Namun, disisi lain pegawai KSPPS BMT Mandiri Sejahtera akan mendapatkan reward/bonus apabila target bulanan dapat tercapai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lantara (2018) menyatakan bahwa apabila pegawai mendapat pengakuan dari usaha yang dilakukan maka pegawai akan bersemangat dan semakin rajin dalam bekerja.

Semakin baik lingkungan kerja fisik di tempat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan menjadi optimal (Arifin, 2020). Kinerja merupakan kemampuan dan motivasi dari pegawai yang mendorong untuk bertindak dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Tabel 1. 1 Rencana dan Realisasi Pembiayaan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik Tahun 2018 - 2021

Tahun	Rencana	Realisasi	Realisasi Target
2018	Rp. 116,043,006,652	Rp. 116,457,725,206	0.36
2019	Rp. 139,957,725,206	Rp. 154,816,812,870	10.62
2020	Rp. 170,416,812,870	Rp. 159,259,260,511	(6,55)
2021	Rp. 167,138,699,711	Rp. 171,782,947,429	2.78

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui target selama empat (4) tahun dimulai dari tahun 2018 sampai dengan 2021 masih terdapat tidak terealisasinya target terkait dengan rencana dan realisasi pembiayaan oleh KSPPS BMT Mandiri Sejahtera. Pada tahun 2018 capaian pembiayaan yang dilakukan oleh BMT sebesar 100,36%, kemudian di tahun 2019 terjadi peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 110,62% atau terjadi peningkatan sebesar 10,26% dari tahun sebelumnya. Namun, di tahun 2020, capaiannya tidak memenuhi target yang di rencanakan yaitu sebesar 93,45%. Selanjutnya di tahun 2021 terealisasi dengan presentase 102.78%. Terjadi fluktuasi dalam realisasi pembiayaan yang di lakukan oleh KSPPS BMT Mandiri Sejahtera, namun dari hasil tabel tersebut belum dapat disimpulkan bahwa kinerja dari pegawai KSPPS BMT Mandiri Sejahtera mengalami penurunan.

Fenomena yang terjadi di Kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera terkait dengan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Di dalam sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki daya saing yang tinggi untuk mencapai visi dan misinya. KSPPS BMT Mandiri Sejahtera sebagai lembaga keuangan syariah yang aktivitas usahanya langsung berhubungan dengan nasabah harus memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi guna untuk memenuhi tugas

tersebut. Namun, KSPPS BMT Mandiri Sejahtera akan menemui kendala apabila kinerja dari pegawainya menurun, hal ini yang akan berdampak pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera. Oleh karena itu, pimpinan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera harus selalu berusaha agar kinerja dari pegawainya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan oleh KSPPS BMT Mandiri Sejahtera dapat tercapai. Meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik, apabila lingkungan kerja fisiknya memadai maka pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan faktor kepuasan kerja agar kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi lebih optimal.

Berdasarkan pemaparan tersebut terkait dengan lingkungan kerja fisik baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk menguji **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Gresik, Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja;
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening;

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi KSPPS BMT Mandiri Sejahtera

Diharapkan hasil dari penelitian dapat memberikan masukan dasar terkait dengan lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan terkait lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu juga dapat memberikan motivasi serta gambaran umum bagi pembaca dalam menentukan topik penelitian.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dokumentasi serta bahan referensi untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam di masa yang akan datang.