

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KSPPS BMT MITRA UMAT KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

MUCHAMMAD MUCHOLADA LION AUGUSTA

NIM. 2013115362

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KSPPS BMT MITRA UMAT KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

MUCHAMMAD MUCHOLADA LION AUGUSTA

NIM. 2013115362

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPEKALONGAN**

2021

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muchammad Mucholada Lion Augusta

NIM : 2013115362

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Quality of Work
Life* terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT MITRA UMAT
Kota Pekalongan

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sebelumnya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 20 September 2021

Yang menyatakan



Muchammad Mucholada Lion Augusta
NIM. 2013115362

NOTA PEMBIMBING

Ali Amin Isfandiar, M.Ag
Griya Kabunan Asri No. A2 RT.05 RW.01
Kabunan, Dukuhwaru, Kab. Tegal

Lamp. : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Muchammad Mucholada Lion Augusta

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Muchammad Mucholada Lion Augusta
NIM : 2013115362
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 12 Oktober 2021
Pembimbing


Ali Amin Isfandiar, M.Ag
NIP. 19740812 200501 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No.52, Rowolaku Kajen Pekalongan Telp.085728204134 /Fax. (0285) 423418
Website: febi.iainpekalongan.ac.id/ Email: febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara :

Nama : **M. CHALED ABDURRAHMAN**
NIM : **2013115278**
Judul : **STRATEGI PENGHIMPUNAN DAN PENYALURAN
DANA ZAKAT INFAQ SEDEKAH (ZIS) DAN KOIN
NU PADA LAZISNU KOTA PEKALONGAN**

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 3 November 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H

NIP. 19750220 19993 2 001

Mohammad Rosvada, M.M

NIP. 19860727 201903 1 006

Pekalongan, 3 November 2021

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H

NIP. 19750220 199903 2 001

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala hidayah dan rahmat-Nya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Shalawat serta salam bagi junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir. Sebagai rasa cinta dan kasih, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang tua saya, Ibu Nurul Hidayah yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti dipanjatkan untuk anak tercintanya sehingga terselesaikannya skripsi ini demi keberhasilan saya dalam masa perkuliahan ini serta untuk kesuksesan di masa depan.
2. Adik kandung saya, Aulia Rahman yang selalu mendoakan, menemani dan membantu saya ketika saya membutuhkan tenaga kalian.
3. Keluarga besar saya, H. Zuhri Alwi yang selalu memberikan motivasi dan masukan-masukan yang diberikan.
4. Anis Wahdati S.E, teman terbaik yang sayaanggap seperti kakak perempuan selalu membantu saya disaat saya sedih maupun senang dalam keadaan sesulit apapun.
5. Sahabat terbaik (Chaled dan Irfan) yang sudah saya anggap sebagai keluarga yang telah menemani hari-hari dengan penuh canda tawa dan selalu setia menemani dan menjadi tempat keluh kesah saya.
6. Perempuan yang kelak akan menemani kehidupan saya sebagai makmum dan ibu dari anak-anak ku dalam kehidupan di masa suka maupun duka.

7. Keluarga besar KKN 46 Desa Lambur Kecamatan Kandangserang yang tak akan pernah terlupakan, atas semua pengalaman yang telah banyak dilalui bersama.
8. Almamater tercinta IAIN Pekalongan yang penulis selalu banggakan.



MOTTO

“Barang siapa yang tidak mensyukuri yang sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri sesuatu yang banyak”

(HR. Ahmad)

“Dunia ini ibarat bayangan. Kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu.”

(Ibnu Qayyim Al Jauziyah)



ABSTRAK

MUCHAMMAD MUCHOLADA LION AUGUSTA. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi membutuhkan pengembangan sumber daya yang berkelanjutan dan kemampuan yang dapat diandalkan untuk memenuhi tantangan globalisasi. Hal ini juga dilakukan oleh Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Mitra Umat Pekalongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS 20* Dengan jumlah Responden sebanyak 60 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan. Sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan. Namun, secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Quality of Work Life* mempengaruhi berubahnya Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan. Koefisien determinasi memiliki *adjusted R square* sebesar 0,198 atau 19,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Quality of Work Life* mempengaruhi berubahnya Kinerja Karyawan sebesar 19,8 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Quality of Work Life*

ABSTRACT

MUCHAMMAD MUCHOLADA LION AUGUSTA. The Influence of Work Environment, Work Motivation and Quality of Work Life on Employee Performance of KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan City.

Competency-based human resource management requires the development of sustainable human resources and reliable capabilities to meet the challenges of globalization. This is also done by the Sharia Savings and Loans and Financing Cooperative (KSPPS) Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Mitra Umat Pekalongan. This study aims to determine the effect of the work environment, work motivation and quality of work life on the performance of KSPPS BMT Mitra Umat employees in Pekalongan City.

This type of research uses Field Research using quantitative research methods. The data processing tool used is SPSS 20 with a total of 60 respondents.

The results of this study indicate that partially the work environment and quality of work life variables affect the performance of KSPPS BMT Mitra Ummah Pekalongan City. While the work motivation variable has no effect on the performance of KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan City. However, simultaneously the variables of Work Environment, Work Motivation, and Quality of Work Life affect the changes in the performance of KSPPS BMT Mitra Umat employees of Pekalongan City. The coefficient of determination has an adjusted R square of 0.198 or 19.8%. This shows that the variables of Work Environment, Work Motivation, and Quality of Work Life affect changes in Employee Performance by 19.8%, the rest is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Quality of Work Life

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di IAIN Pekalongan dan sebagai sumbangsih terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi Syariah. Shalawat dan salam senantiasa juga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini selesai bukan semata dari hasil karya tangan penulis sendiri, tetapi juga karena bantuan dari beberapa pihak yang dengan tulus meluangkan waktu meski hanya sekedar menuangkan aspirasi maupun memberi motivasi kepada penulis. Karena itu sudah sepantasnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih, kepada:

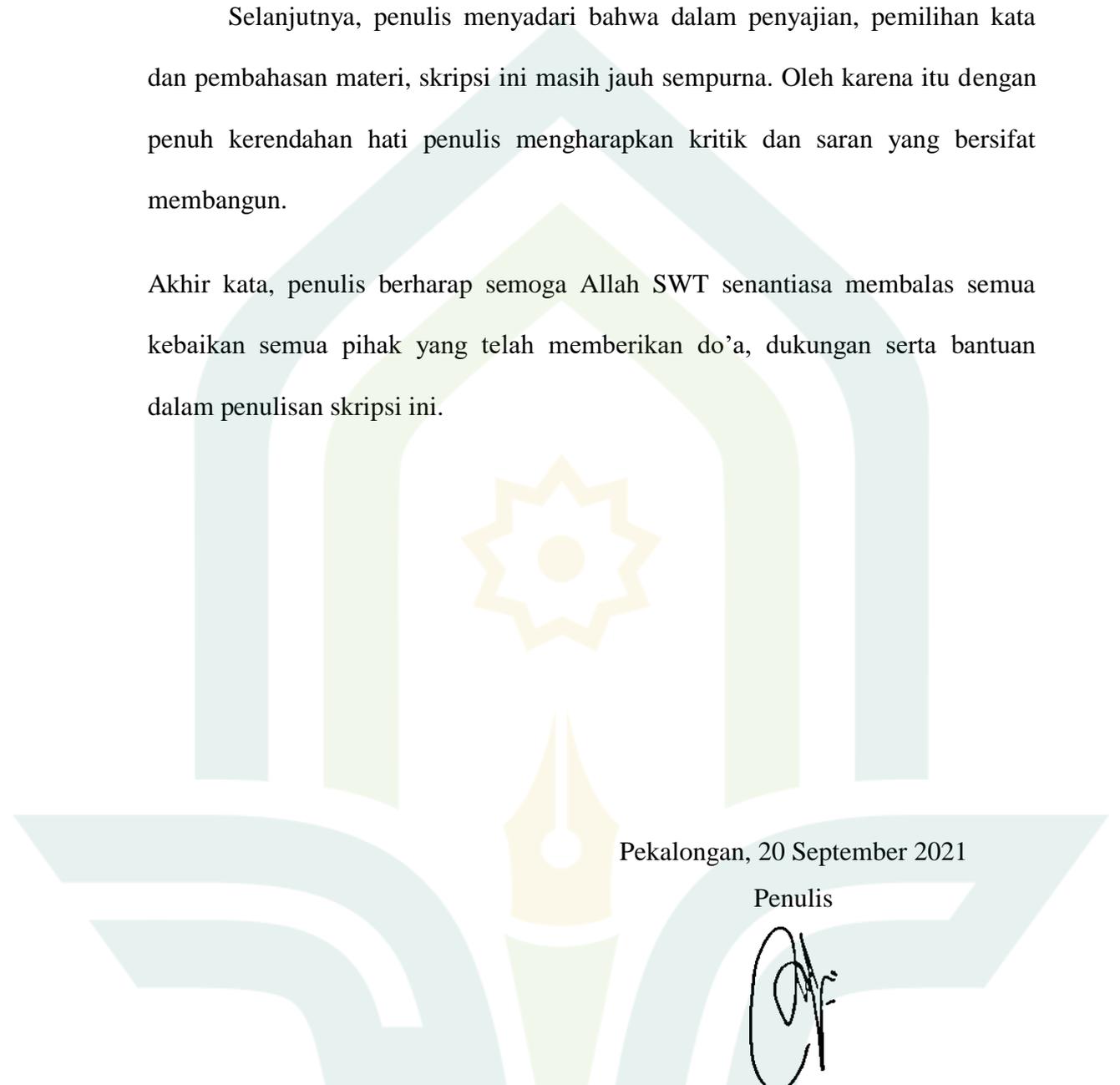
1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku rektor IAIN Pekalongan beserta para Wakil Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Syafi’i, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.

4. Ibu Happy Sista Devy, M.M selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
5. Ibu Juwita Rini, M.Pd selaku Dosen Wali yang selalu meluangkan waktu, memberikan arahan dan motivasi serta membimbing penulis dengan baik.
6. Bapak H. Ali Amin Isfandiar, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dan memberikan arahan, nasihat serta dukungan.
7. Dosen-dosen Jurusan Ekonomi Syariah dan dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
8. KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian disana.
9. Ibunda Nurul Hidayah tercinta, terima kasih tak terhingga atas segala jerih patah, semangat, cinta dan kasih, do'a dan nasihat yang tak pernah henti, serta kerja keras yang tak ternilai harganya.
10. Adik saya tercinta Aulia Rahman, terima kasih atas dukungan, kebaikan dan perhatiannya.
11. Keluarga besar H.Zuhri Alwi, yang selalu ada untuk memberikan dukungan, do'a dan semangat.
12. Sahabat saya (Anis, Chaled dan Irfan) yang telah menemani perjalanan dari awal sampai selesai kuliah ini.
13. Keluarga besar KKN 46 Desa Lambur Kecamatan Kandangserang yang tak akan pernah terlupakan, atas semua pengalaman yang telah banyak dilalui bersama.

14. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyajian, pemilihan kata dan pembahasan materi, skripsi ini masih jauh sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan semua pihak yang telah memberikan do'a, dukungan serta bantuan dalam penulisan skripsi ini.



Pekalongan, 20 September 2021

Penulis



Muchammad Mucholada Lion Augusta
NIM. 2013115362



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
PEDOMAN LITERASI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Sistematika Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORI	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Penilaian Kerja	10
c. Tujuan Penilaian Kerja	10
d. Indikator Kinerja Karyawan	11
2. Motivasi Kerja.....	12

a. Pengetian Motivasi kerja	12
b. Indikator Motivasi Kerja	14
3. Lingkungan Kerja.....	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
b. Indikator Lingkungan Kerja	18
4. <i>Quality of Work Life</i>	19
a. Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	19
b. Indikator <i>Quality of Work Life</i>	20
B. Tinjauan Pustaka.....	21
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	33
B. Variabel Penelitian	34
C. Definisi Operasional.....	35
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	38
E. Sumber dan Pengumpulan Data	39
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	41
1. Analisis Deskriptif.....	41
2. Uji Instrumen.....	42
3. Uji Asumsi Klasik	43
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	45
5. Uji Hipotesis.....	45
6. Analisis Koefisien Determinasi.....	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Data	48
1. Gambaran Umum KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan	48
2. Deskripsi Data Penelitian	50

3. Karakteristik Responden	50
B. Analisis Data	54
1. Uji Kualitas Data	54
2. Uji Asumsi Klasik	56
3. Analisis Regresi Linier berganda	61
4. Uji Hipotesis.....	63
5. Koefisien Determinasi.....	66
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan	67
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.....	69
3. Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan	70
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan <i>Quality of Work life</i> terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan	71
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أِي = ai	إِي = ī
أ = u	أُو = au	أُو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

رَبَّنَا ditulis *rabbanā*

الْبِر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “hruuf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /`/.

Contoh:

أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan KSPSS BMT Mitra Umat, 5
Tabel 2.1	Tinjauan Pustaka, 21
Tabel 2.2	Hipotesis, 31
Tabel 3.1	Definisi Operasional, 36
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, 51
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia, 51
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir, 52
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja, 53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas, 55
Tabel 4.6	Hasil Uji Realibilitas, 56
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas dengan 1-KS, 58
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas, 59
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas, 60
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda, 62
Tabel 4.11	Hasil Uji t (Uji Parsial), 64
Tabel 4.12	Hasil Uji F (Simultan), 65
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Determinasi, 67

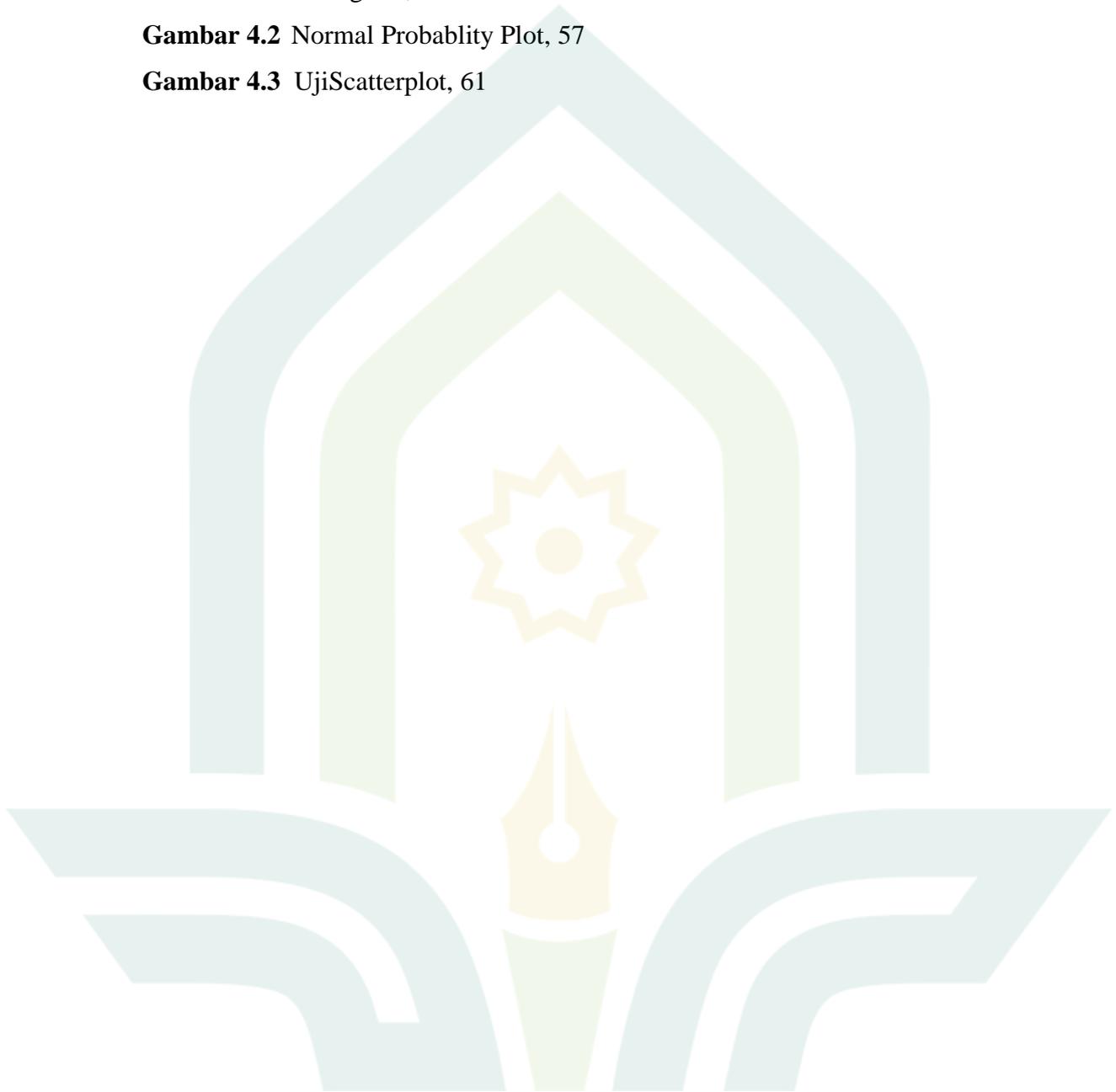
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir, 28

Gambar 4.1 Histogram, 57

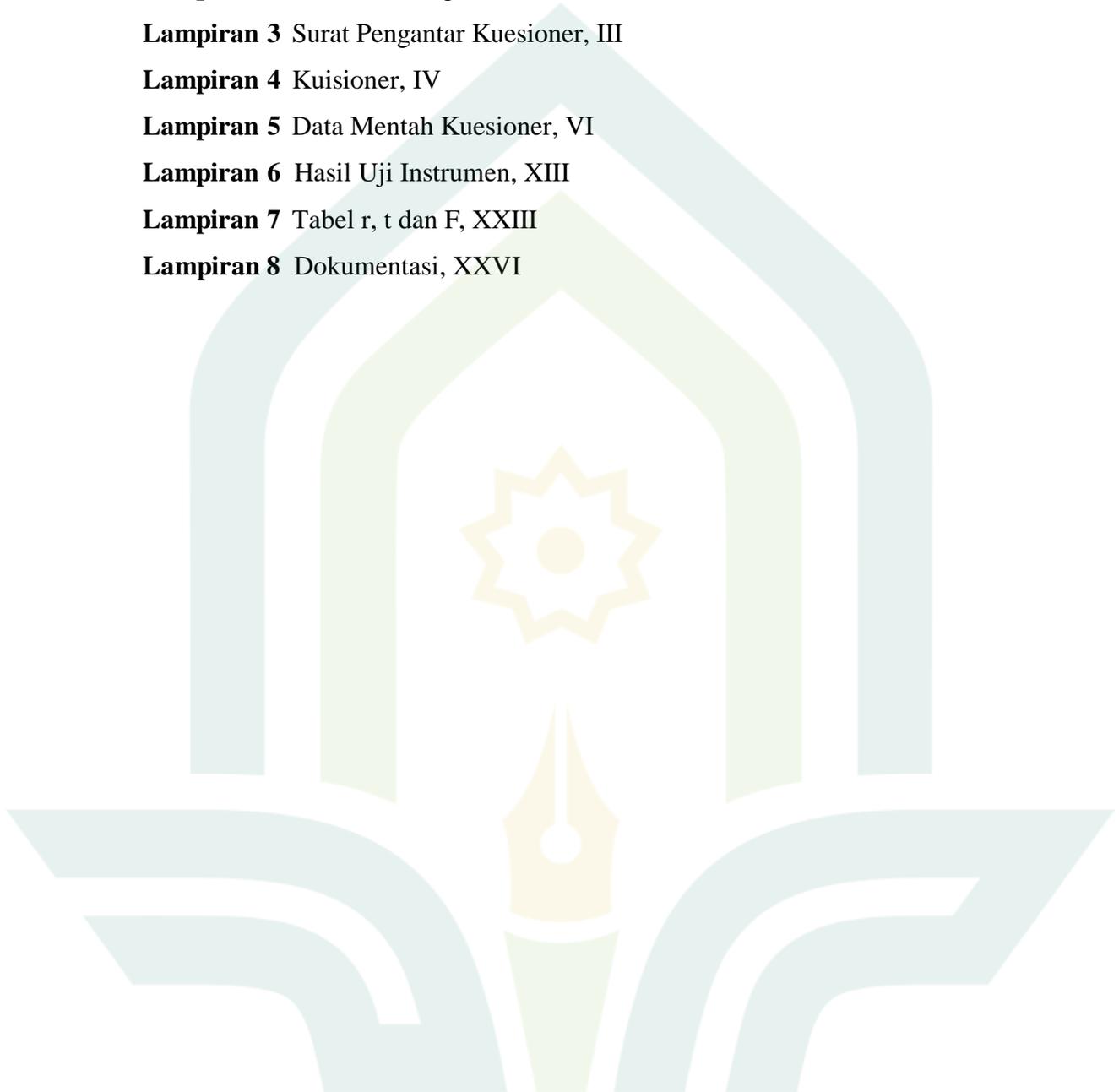
Gambar 4.2 Normal Probablity Plot, 57

Gambar 4.3 UjiScatterplot, 61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Surat Izin penelitian, I
- Lampiran 2** Surat Keterangan Penelitian, II
- Lampiran 3** Surat Pengantar Kuesioner, III
- Lampiran 4** Kuisisioner, IV
- Lampiran 5** Data Mentah Kuesioner, VI
- Lampiran 6** Hasil Uji Instrumen, XIII
- Lampiran 7** Tabel r, t dan F, XXIII
- Lampiran 8** Dokumentasi, XXVI



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi membutuhkan pengembangan sumber daya yang berkelanjutan dan kemampuan yang dapat diandalkan untuk memenuhi tantangan globalisasi. Perusahaan dengan karyawan sebagai asetnya harus dilindungi dan dirawat. Oleh karena itu, hal ini sebenarnya sangat bergantung pada mobilitas (kinerja) dan kemampuan pegawai perusahaan (Greis Sendow, 2019). Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para pekerjanya guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan menggunakan berbagai metode untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan pelatihan, pendidikan dan motivasi.

Pencapaian tujuan kelompok merupakan faktor utama dalam pembentukan organisasi (organisasi komersial dan organisasi publik). Organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan rencananya. Keberhasilan manajemen organisasi sangat bergantung pada penggunaan sumber daya manusia. Ada teknik untuk menjaga kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan” agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian tugas dan instruksi (I Wayan Mudiarta Utama, 2012). Orang-orang yang bekerja di bidang tersebut dapat

menjalankan tugasnya dengan tepat sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Terkait dengan aspek-aspek tersebut, salah satu aspek yang memerlukan perbaikan dan pembinaan secara terus menerus adalah peningkatan kualitas pegawai dan perbaikan metode kerja dengan memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal tanpa adanya gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Tenaga kerja adalah partisipan yang terencana dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu seberapapun matangnya organisasi akan percuma jika tidak diikutsertakan peran aktif sumber daya manusia. Mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya bisa menaikkan kinerja organisasi (Vivin Maharani, 2012).

Kinerja adalah tingkat perolehan hasil dari tujuan yang ditetapkan, sehingga organisasi selalu berusaha untuk sukses. bentuk upaya untuk menggapai kinerja yang meningkat adalah melalui pemberian motivasi yang merupakan dorongan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja merupakan hal penting dalam meninggikan kinerja karyawan, karena manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (Ika Ruhana, 2015). Karena tujuan suatu organisasi adalah mencari keuntungan atau memberikan pelayanan kepada masyarakat hanya jika ingin usahanya berhasil maka perlu dilakukan peningkatan sumber daya manusianya.

Di sisi lain, kinerja merupakan sarana untuk meningkatkan orang-orang yang berkinerja buruk dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha keras untuk mencapai tujuan menjadi posisi terbaik dan terpercaya di bidangnya (Ashri Nur Fajrin, 2018). Karena tanpa karyawan yang berkinerja tinggi, perusahaan tidak dapat menghasilkan barang, jasa dan jasa yang memuaskan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel, beberapa di antaranya merupakan variabel dalam penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja). Dari perspektif penerapan fasilitas kenyamanan, keselamatan dan sanitasi kerja oleh perusahaan, lingkungan kerja yang baik dapat dicapai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat dapat membuat karyawan betah saat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mencapai hasil yang terbaik.

Kinerja atau *performance* adalah gambaran tingkat terciptanya rencana kegiatan atau kebijakan yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. (Moehariono, 2012). Dalam studi 2013 yang dilakukan oleh Ragil Permansari, pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Permansari, 2013). Cut Rizki Nurul menggunakan regresi linier berganda untuk membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan” pada tahun 2019 (studi di PT. Djarum Kudus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurul, 2019).

Di Pekalongan terdapat Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Mal wa Tamwil (BMT) Mitra Umat adalah sebuah lembaga keuangan mikro yang berbasis syariah yang didirikan pada 21 mei 1995 dan di buka pada tanggal 25 Juni 1995. Terdapat kantor pusat di Jl. Dr. Wahidin No.59 Noyontaan Pekalongan dan memiliki visi menjadi lembaga usaha syariah terbaik dan terdepan serta bermanfaat yang diridhoi oleh Allah swt serta memiliki misi untuk membangun dan mengembangkan jaringan sumber daya ekonomi islam yang kuat dan berkesinambungan. Berdasarkan data yang diberikan HRD KSPPS BMT MITRA UMAT 5 kantor cabang dan 2 kantor kas pembantu serta ada karyawan dengan jumlah keseluruhan 60 karyawan(Fadhilah, 2019). Dibawah ini data tabel karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.1**Data karyawan KSPPS BMT Mitra Umat**

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Pengurus (manajemen)	3
2	Manager	1
3	Supervisi	5
4	Kepala Cabang	5
5	Staf (umum & IT)	6
6	Costumer Service	3
7	Kasir	9
8	Marketing	17
9	OB	4
10	Security	4
11	Driver	3
	Jumlah	60

Adanya tabel data karyawan diatas dapat diketahui jumlah karyawan yang akan diteliti dan juga lebih mudah diketahui untuk mengklasifikan terhadap variabel dalam penelitian ini untuk karyawan dalam organisasi. Jumlah tersebut adalah keseluruhan dari semua karyawan yang ada di KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.

Dengan cerita latar belakang dan data di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan *quality of work life*

(kualitas kehidupan kerja) terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Selain permasalahan tersebut, penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan beberapa dalil dalam literatur. Ada argumen tersebut yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga penulis menginginkan untuk menulis judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT MITRA UMAT Kota Pekalongan”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?
3. Apakah *Quality of Work Life* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.
2. Menjelaskan apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.
3. Menjelaskan apakah variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.
4. Menjelaskan apakah variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan guna memajukan perkembangan ekonomi dan pendidikan manajemen di dunia, serta memberikan bukti empiris tentang hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi pihak organisasi, penelitian ini dapat diharapkan dan digunakan sebagai salah satu referensi untuk bahan pertimbangan dalam meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan *quality of work life* dalam kinerja karyawan di kspps bmt mitra umat kota pekalongan.
- b. Bagi pihak akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian serta dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan ilmu pengetahuan terkait kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat yang lain, studi ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan pada penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan” terbagi menjadi lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang permasalahan yang merupakan landasan pemikiran secara garis besar, rumusan masalah, tujuan dari penulisan, manfaat dari penulisan serta Bagaimana sistematika penulisan ini disusun.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berpikir dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, variabel penelitian, populasi dan sampling dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat tentang deskripsi obyek penelitian dan hasil analisa data serta pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang nantinya akan berguna bagi ilmu pengetahuan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan. Responden dalam penelitian ini adalah anggota koperasi sebanyak 60 anggota / responden. Berdasarkan data yang telah dilakukan maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,660 > t$ tabel $2,00324$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan
2. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,922 > 0,05$ dan t hitung $0,098 < t$ tabel $2,00324$ maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.
3. Nilai signifikansi variabel *quality of work life* $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,023 > t$ tabel $2,00324$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.

4. Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan ditunjukkan dari hasil uji F dilihat dari F hitung $5,870 > F$ tabel $2,77$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.

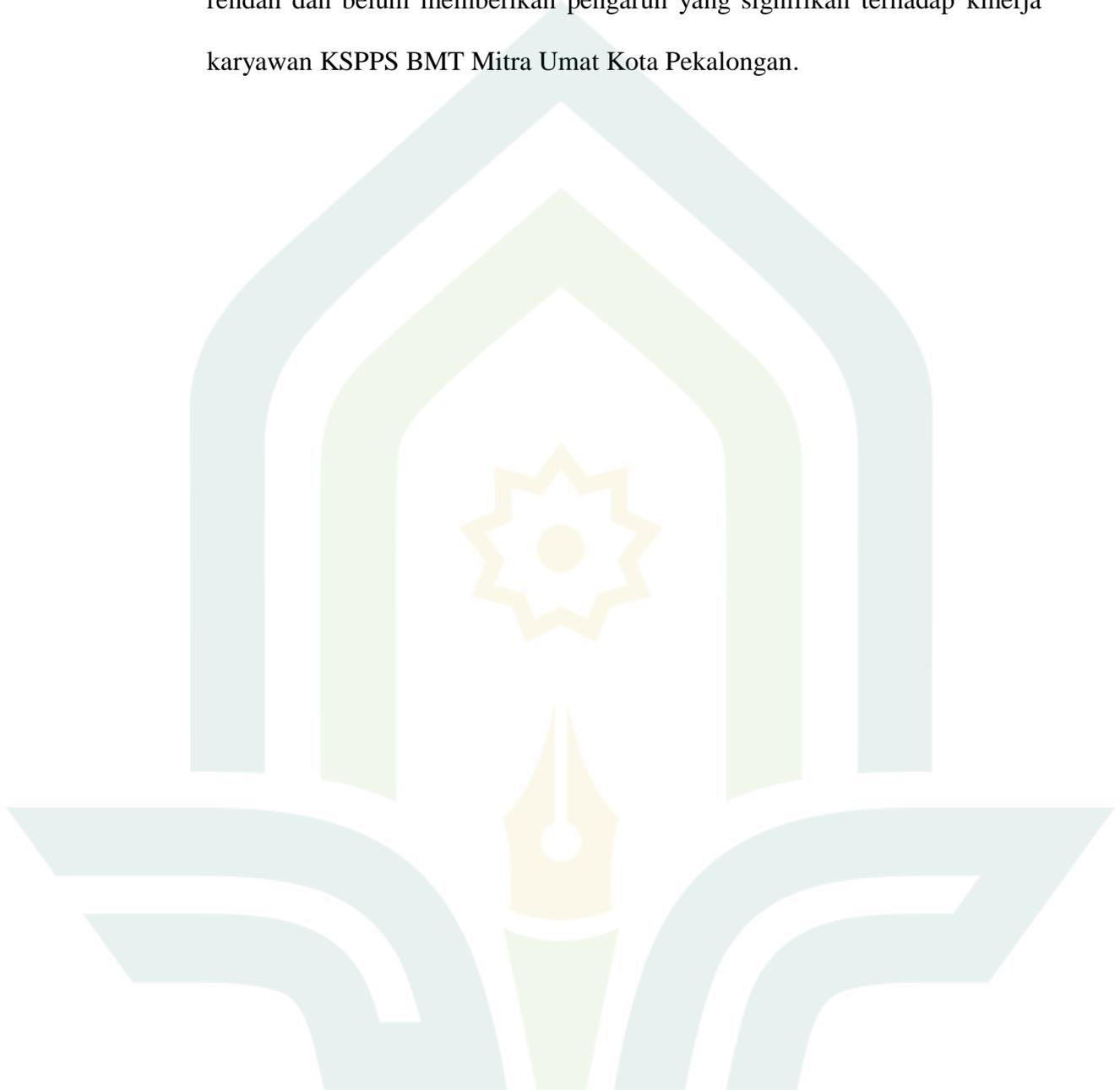
Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan sebesar $19,8\%$ dan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan simpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini masih mampu menjelaskan $19,8\%$, artinya bahwa ketiga variabel independen mempengaruhi berubahnya variabel dependen sebesar $19,8\%$ faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen lain. Penambahan variabel perlu dilakukan pada penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah yang akan diteliti.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

3. Bagi Koperasi diharapkan mampu membangkitkan kinerja karyawan demi kemajuan koperasi yang lebih baik, dikarena motivasi kerja masih sangat rendah dan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ashri Nur Fajrin, D. (2018). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Intan Semesta. *Jurnal Prespektif*, XVI, 77.
- Asriyanto, N. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Integraha di Semarang. *Universitas Negeri Semarang*, 28.
- Azwar, S. (1999). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dwi, A. (2017). Pengaruh Quality of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *IAIN Salatiga*, 51-52.
- Eisha Lataruva, R. (2014, April 15). *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)*. Dipetik Juli 22, 2019, dari UNIP Website: www.Eprints.Undip.Ac.Id
- Fadhilah, N. (2019, November Sabtu). Profil dan Data Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat. (M. Lion, Pewawancara) Pekalongan.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19, Cet. 5*. Semarang: Undip.
- Greis Sendow, K. W. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kehidupan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7, 2821.
- Hengky Latan, S. T. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- I Wayan Mudiarta Utama, I. N. (2012). *Manajemen Sumber*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ika Ruhana, N. H. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus pada PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26, 2.

- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9, 42.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoroningrat. (2001). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cet. 1*. Jakarta: Rajawali Press.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei, Cet. 1*. Jakarta: Kencana.
- Nur Indriantoro, B. S. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurhayati, S. (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis Edisi Kedua*. Pekalongan: Pekalongan Press.
- Nurul, C. R. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal Management*, 8, 5.
- Oktaviani, P. D. (2017). Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus di BMT An-Najah Wiradesa). *IAIN Pekalongan*, 70-72.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Anugrah Raharjo Semarang). *Jurnal Management*, 15.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Cet. 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sangadji, E. M. (2010). *Metodelogi Penelitian-Penelitian Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sanusi, A. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, L. K. (2016). Pengaruh Nilai Intrinsik, Lingkungan Kerja dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 37.

- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil, Cet. 7*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2003). *Statistika Untuk Penelitian, Cet. 3*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarwedi, V. W. (2015). *Metode Penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sukandarrumidi. (2002). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.
- Suoranto, J. (2007). *Teknik Sampling Untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2013). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai Zainal, A. G. (2014). *Performance Appraisal cara tepat dan mudah mengukur dan menilai kinerja karyawan dalam perusahaan edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Press.
- Vivin Maharani, A. (2012). *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Keusioner dan Analisis Data*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS*. Jakarta: Graha Ilmu.

Wijaya, T. (2013). *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu Cet. Ke-1 hlm.91.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, Ed. 1 Cet. 1*. Jakarta: Rajawali Press.

