

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DI KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS)
NU-GRAHA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :

RIZAL AGUNGPAMBUDI

NIM. 1522202029

IAIN PURWOKERTO

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

2020

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yakni melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha yang berjumlah 41 orang yang terdiri atas berbagai bidang tanggung jawab. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi ordinal.

Hasil Penelitian ini menunjukkan beberapa kesimpulan. Variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil t hitung variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,543 dan taraf signifikan 0,013. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,636 dan taraf signifikan 0,045. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu, hal ini dapat dilihat dari hasil t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,511 dan taraf signifikan 0,029. Variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y) pada karyawan, hal ini dapat dilihat hasil f hitung sebesar 12,125 dan taraf signifikansi 0,001. Sehingga kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y) pada karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu.

Kata Kunci : Produktivitas, Disiplin Kerja, KJKS.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction, work discipline, and work environment simultaneously on employee productivity of the NU-Graha Sharia Financial Services Cooperative (KJKS).

This type of research is a quantitative method with data collection techniques, namely through questionnaires and documentation. The sample in this study were 41 employees at the Sharia Financial Services Cooperative (KJKS) NU-Graha consisting of various areas of responsibility. The data analysis technique used is validity and reliability test, classical assumption test, and regression analysis.

The results of this study show several conclusions. Job satisfaction variable (X1) affects employee productivity (Y). This can be seen from the results of the t count variable job satisfaction (X1) of 0.543 and a significant level of 0.013. Work discipline variable (X2) affects employee productivity (Y). This can be seen from the results of the t count variable work discipline (X2) of 0.636 and a significant level of 0.045. Work environment variable (X3) affects employee productivity (Y) at the KJKS NU-Graha Islamic Financial Services Cooperative in Bumiayu, this can be seen from the t count results of work environment variables (X3) of 0.511 and a significant level of 0.029. Job satisfaction variable (X1), work discipline (X2), and work environment (X3) simultaneously affect the productivity (Y) of employees, this can be seen from the results of the f count of 12.125 and the significance level of 0.01. So that job satisfaction (X1), work discipline (X2), and work environment (X3) simultaneously affect the productivity (Y) of employees at the KJKS NU-Graha Sharia Financial Services Cooperative in Bumiayu.

Keywords: Productivity, Work Discipline, KJKS

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
MOTTO HIDUP.....	iv
PERSEMBAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA.....	vi
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Definisi Operasional	13
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Tinjauan Pustaka	16
1. Produktivitas Kerja	16
2. Kepuasan Kerja	17
3. Disiplin Kerja	19
4. Lingkungan Kerja.....	21
B. Landasan Teologis	24
C. Penelitian Terdahulu	25
D. Kerangka Pemikiran	27
E. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C. Teknik Pengumpulan Data	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Variabel dan Indikator Penelitian	32
F. Metode Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	40
B. Hasil Penyebaran Kuesioner	65

C. Deskripsi Responden	66
D. Pengembangan Instrumen	69
E. Analisis Data Penelitian	73
F. Pembahasan	86
BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis jasa dan barang, di mana organisasi ini berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Semakin berkembang suatu perusahaan maka keuntungan yang diperoleh semakin besar pula. Sehingga peran sumber daya manusia dalam hal ini karyawan perusahaan sangat penting. Hal ini karena karyawan merupakan penggerak langsung keberlanjutan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus mampu bekerja secara efektif, efisien dan memiliki produktivitas yang maksimal (Priyono, 2008). Terlebih di jaman sekarang ini, ekonomi sudah semakin berkembang, sehingga membuat persaingan dunia bisnis pun sudah semakin meningkat. Otomatis peningkatan *skill* dan kemampuan karyawan bukan cuma kewajiban individu itu sendiri, melainkan perusahaan atau instansi juga berperan penting dalam peningkatan skill karyawannya demi terpenuhinya tujuan perusahaan.

Sebagaimana pernyataan Munandar, bahwa instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Munandar, 2018). Setiap perusahaan pasti memiliki strategi tersendiri dalam meningkatkan produktivitas karyawannya melalui program yang dibuat perusahaan antara lain pelatihan, pemberian pengalaman, pemberian tunjangan, motivasi, dan lain-lain. Dalam melaksanakan program-programnya perusahaan diarahkan selalu

berdaya guna dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor kelancaran tujuan organisasi adalah mengidentifikasi seberapa besar produktifitas para karyawan yang dimilikinya. Hal ini karena produktifitas karyawan mempengaruhi besarnya karyawan memberi kontribusinya pada perusahaan (Jackson, 2012).

Konteks perusahaan yang akan dibahas secara spesifik pada penelitian ini adalah koperasi sebagai lembaga keuangan syariah. Koperasi adalah jenis lembaga yang beroperasi dengan tidak hanya mengandalkan pada bunga. Koperasi syariah merupakan lembaga keuangan yang operasionalnya dan produknya dikembangkan berlandaskan pada al-Quran dan Hadits Nabi SAW. Dengan kata lain, koperasi syariah adalah lembaga keuangan yang memiliki usaha pokok memberi pembiayaan dan jasa lainnya dalam pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan syariat Islam. Koperasi syariah menghindari sistem bunga dalam mengoperasikan usahanya. Keberadaan lembaga keuangan syariah dapat dijadikan sebagai solusi alternatif terhadap persoalan tentang pertentangan bunga dan riba (Muhammad, 2005).

Dalam perkembangannya, koperasi syariah menjadi alternatif sistem yang kredibel dan dapat diminati oleh semua golongan masyarakat tanpa terkecuali. Sebagai lembaga intermediasi, koperasi berupaya agar masyarakat bersedia menyimpan dananya, antara lain dalam bentuk tabungan, deposito, giro untuk kemudian menyalurkannya dalam bentuk kredit. Namun, sebagian lembaga keuangan di Indonesia masih menggunakan sistem riba, dimana dalam hukum Islam riba itu haram karena riba merupakan tambahan uang atas modal yang diperoleh dengan cara yang tidak dibenarkan syara', apakah tambahan itu

berjumlah sedikit maupun berjumlah banyak seperti yang disyaratkan dalam Al-Qur'an. Riba sering diterjemahkan dalam bahasa Inggris sebagai "*usury*" yang memiliki arti "*the act of lending money at an exorbitant or illegal rate of interest*". Koperasi secara syariah bertujuan memberi sumbangan positif pada pencapaian tujuan ekonomi masyarakat yang lebih baik (Muhammad, 2005).

Akan tetapi, setiap perusahaan termasuk koperasi pada dasarnya, memiliki tujuan utama yaitu mendapat tingkat kepuasan nasabah yang tinggi dan memperoleh laba yang maksimal. Terlebih era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk menghadapi dan mengantisipasi segala situasi agar mampu bertahan dan berkembang maju di tengah situasi perekonomian Indonesia yang relatif tidak stabil, khususnya dalam rangka pencapaian tujuan utama perusahaan tersebut (Antonio, 2001). Hal inilah yang menjadi tema besar penelitian ini dalam mengangkat faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan koperasi.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan mengenai aspek-aspek utama diantaranya meningkatkan target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi, memiliki kreativitas tinggi, serta meminimalkan kesalahan pekerjaan (Tjiptono, 2003). Produktivitas karyawan nasabah menjadi ukuran penting bagi keberlangsungan perusahaan termasuk koperasi syariah. Hal ini dikarenakan, produktivitas karyawan memiliki arti penting dalam usaha mempertahankan kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang karena produktivitas karyawan dapat menunjukkan apakah lembaga keuangan syariah mempunyai prospek yang baik di masa yang akan datang.

Selain itu, produktivitas karyawan di lembaga keuangan syariah tentu dapat mempengaruhi kebijakan para investor atas setiap investasi yang dilakukan. Kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba yang secara tidak langsung tercermin dari produktivitas karyawan tentu dapat menarik investor untuk menanamkan saham, sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah akan menyebabkan para investor menarik dananya secara tidak langsung. Oleh sebab itu, lembaga keuangan syariah, tingkat produktivitas karyawan dapat digunakan sebagai evaluasi terkait efektivitas pengelolaan manajemen perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan pada perusahaan syariah, maka semakin terjamin pula kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Terkait variabel produktivitas karyawan, peneliti akan menggunakan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sebagai variabel independen untuk melihat sejauhmana kepada terhadap tingkat produktivitas karyawan. Oleh karenanya perusahaan akan berupaya dalam memaksimalkan hal-hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Terdapat 3 aspek penting yang perlu ditelaah dalam kerangka pengukuran produktivitas karyawan antara lain kemampuan meningkatkan target pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dalam pekerjaan, menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Dijelaskan oleh Jackson (2003) bahwa pada dasarnya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, akan tetapi faktor yang paling dominan berpengaruh adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan

emosional yang dirasakan seorang karyawan terkait kesempatan promosi, pengawasan oleh manajemen, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2006). Oleh karenanya suatu produktivitas dikatakan tinggi jika karyawan tersebut dapat terpenuhi kebutuhan dan harapannya. Karyawan yang puas pada pekerjaannya cenderung akan meningkatkan produktivitasnya dengan baik secara kuantitas dan kualitas. Kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi pemecatan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung setia pada perusahaan dalam jangka waktu lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka menurun produktivitasnya hingga pada tahap tertentu berkeinginan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Sementara itu, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang tinggi akan mempercepat tujuan lembaga, sedangkan disiplin yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Sebagai faktor internal dalam meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan sesuai atau bahkan melebihi tujuan perusahaan. Robbins (2006) menjelaskan bahwa perusahaan yang menerapkan disiplin yang tinggi mempunyai pengaruh yang positif bagi perilaku karyawannya. Hal ini selanjutnya memberi kecenderungan karyawan untuk bekerja dengan baik. Perusahaan untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor sumber daya karyawan dengan mengembangkan disiplin kerja yang mendukung terciptanya produktivitas maksimal.

Selain itu, faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan lembaga keuangan syariah adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan (Kaswan, 2012). Lingkungan kerja merupakan komponen penting karena keberadaannya sangat erat hubungannya dengan karyawan. Lingkungan kerja ini adalah sesuatu yang menjadi hak karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka. Hal ini berarti lingkungan kerja yang diberi perusahaan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dalam melayani masyarakat secara positif / negatif, tergantung situasi yang dirasakan karyawan. Apabila karyawan tidak merasa nyaman terhadap pekerjaannya, tentu menurunkan produktivitas kerja yang diberikan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang diterima dirasakan sesuai, maka karyawan yang bersangkutan tentu akan terpicu untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan objek penelitian terhadap lembaga keuangan syariah yakni pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha yang ada di Kecamatan Bumiayu. Alasan peneliti memilih KJKS NU-Graha karena koperasi ini menerapkan sistem jemput bola yang notabene dapat menjangkau kalangan masyarakat Bumiayu khususnya masyarakat kelas ekonomi menengah ke bawah. Di sisi lain, sistem jemput bola yang diterapkan ini tentu memerlukan kualitas pelayanan yang prima karena pelaksanaannya karyawan berinteraksi langsung dengan nasabahnya, sehingga baik tidaknya akan sangat terlihat dari kinerja dan performa karyawannya di lapangan. Selan

itu, adanya KJKS NU-Graha di Kecamatan Bumiayu ini bertujuan supaya dapat memperluas serta menjadi komplemen layanan transaksi secara syariah bagi masyarakat Bumiayu yang tidak dapat terakses oleh lembaga keuangan umum lain, khususnya masyarakat pengusaha kecil-mikro (UMKM).

Adanya Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha bertujuan tidak semata berorientasi bisnis untuk mencari keuntungan finansial, melainkan terutama menjalankan dakwah di bidang ekonomi (Maaliah) secara syariah yang berpihak pada rakyat kecil agar kemampuan usaha maupun ekonominya dapat tumbuh dan berkembang berdasarkan prinsip syariah Islam. Sistem operasional yang diterapkan KJKS NU-Graha Bumiayu adalah sistem jemput bola yaitu sistem yang diterapkan dengan mendatangi langsung para nasabahnya baik di rumah nasabah maupun di tempat mereka kerja.

Biasanya sistem ini digunakan dalam penarikan tabungan, angsuran, pembayaran rekening listrik sesuai dengan produk yang ada di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha. Adapun di dalam menjalankan operasionalnya KJKS NU-Graha mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian sesuai dengan Al-Qur'an dan Al-Hadits namun juga mengacu pada UU No.21 Tahun 2008 dan Fatwa MUI. Dalam perkembangan, Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha harus selalu mengikuti kebutuhan nasabah yang semakin hari semakin bervariasi, yang menyebabkan munculnya jenis-jenis produk pembiayaan baru. Salah satunya adalah produk pembiayaan multijasa. Ini tidak lepas demi kebutuhan kepuasan nasabah itu.

Akan tetapi pada pelaksanaannya, masih terdapat beberapa masalah di manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Kecamatan Bumiayu terkait produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan, peneliti menemukan fakta bahwa para karyawan di beberapa kantor KJKS NU-Graha ternyata tidak maksimal dalam melayani nasabah pada sistem jemput bola yang dilakukan. Sebagian besar pelanggan mengeluhkan bahwa karyawan tidak berkenan menunggu lama apabila nasabah tidak sedang berada di rumah, seringkali karyawan yang datang tidak rutin sesuai jadwal yang telah ditentukan, nasabah susah menghubungi karyawan, dan karyawan cenderung tidak ramah dan tidak persuasif dalam berinteraksi.

Selain itu, di tataran manajemen juga terdapat beberapa permasalahan.. Berdasarkan hasil pra-wawancara peneliti terhadap para karyawan di kantor KJKS NU-Graha, diakui bahwa atasan cenderung bersikap otoriter terhadap karyawan. Manager cenderung bersikap instruktif daripada demokratis. Hal ini tentu berpengaruh pada kepuasan dan lingkungan kerja karena menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi karyawan untuk berpendapat. Parahnya, instruksi atasan ini, justru tidak diikuti perintah yang jelas sehingga membingungkan karyawan. Kondisi ini, karyawan dihadapkan pada kondisi di mana mereka harus melakukan pelayanan langsung dengan sistem jemput bola, namun tidak berdasarkan instruksi yang jelas dari atasan. Hal ini pun diakui oleh karyawan KJKS NU-Graha bahwa seolah perusahaan menuntut target yang terlalu sulit untuk dicapai karyawan. Ini belum ditambah masalah komunikasi horizontal antara pimpinan dan karyawan yang tidak ideal bagi segi kualitas (keakraban,

hubungan informal, keterbukaan) dan kuantitas (frekuensi bertemu tatap muka dan intensitas dalam komunikasi. Uraian kondisi ini mencerminkan bahwa sebenarnya ada pula masalah di beberapa kantor KJKS NU-Graha.

Permasalahan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja ini secara akumulatif terangkum di dalam performa dan produktivitas karyawan KJKS NU-Graha. Ini tercermin dari tingkat absensi karyawan menunjukkan adanya produktivitas yang bermasalah dalam bekerja. Dari pra-survey pada bagian personalia, peneliti memperoleh tingkat absensi para karyawan dalam melakukan sistem jemput bola KJKS NU-Graha dalam tabel berikut

Tabel 1. Absensi Karyawan KJKS NU-Graha Per Juni 2020

Bulan	Karyawan (orang)	Absensi	Persentase
Januari	41	4	9,7 %
Februari	41	7	17,1 %
Maret	41	3	7,3 %
April	41	3	7,3 %
Mei	41	7	17,1 %
Juni	41	6	14,6 %
Total	246	30	12,2 %

Sumber: Hasil Pra Survey Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 1 maka terlihat bahwa jumlah absensi karyawan di KJKS NU-Graha Bumiayu dan Bantarkawung per Juni 2020 ada 30 orang karyawan dan rata-rata absensi per bulan yakni $30 : 246 = 12,2\%$. Menurut Mangkunegara (2009) absensi karyawan dianggap tergolong baik apabila rata-rata tingkat absensi sebesar 2 persen per bulan. Akan tetapi, apabila tingkat absensi di atas 2 persen, maka hal ini menunjukkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tergolong buruk. Dengan melihat bahwa rata-rata tingkat absensi

karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan Bantarkawung per bulannya adalah 12,2 persen, maka secara jelas menunjukkan bahwa terdapat indikasi masih terdapat masalah pada produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Hal tersebut senada dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada salah seorang karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan Bantarkawung yang bernama Irfan selaku *customer service*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sebagian besar karyawan mengalami banyak permasalahan kerja yang menyebabkan mereka berniat melakukan *turnover*. Hal ini diperparah dengan hubungan karyawan dan atasan yang tidak cukup harmonis karena banyaknya permintaan *turnover* dari para anggota yang ditolak oleh atasannya karena alasan sulit dan kurangnya regenerasi.

Secara akumulatif, berbagai masalah ini tentu menimbulkan masalah produktivitas bagi karyawan di beberapa kantor KJKS NU-Graha. Menurut hasil pra-wawancara peneliti dan beberapa karyawan memang, diakui bahwa sebenarnya karyawan tidak merasa puas dengan bagaimana manajemen KJKS NU-Graha berjalan. Sebagian beranggapan bahwa hal ini membuat gerah dan berpikir berganti pekerjaan, namun sebagian lagi justru tidak menganggap hal tersebut sebagai masalah besar. Berdasarkan penjabaran di atas dan beberapa hasil penelitian terdahulu pada variabel terkait, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis terkait pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di lembaga keuangan syariah dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha di Kecamatan Bumiayu.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan beberapa rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha?
4. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan diangkat dalam penelitian ini yakni;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas para karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha.

D. Manfaat Penelitian

Di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian bagi beberapa pihak terkait, diantaranya;

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu perbankan syariah khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi atau bahan kajian bagi pihak yang berkaitan dalam bidang perbankan syariah, khususnya dalam setiap upaya untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan di masa mendatang.

- b. Bagi Masyarakat (nasabah)

Sebagai bahan referensi bacaan bagi masyarakat khususnya nasabah sehingga mereka memperoleh wawasan pengetahuan yang mendalam khususnya tentang perbankan syariah.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam mengidentifikasi permasalahan mengenai analisis lembaga keuangan syariah sebagai subjek penelitian serta dalam memecahkan masalah yang ada menggunakan metode ilmiah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kerancuan yang menyebabkan kesalahpahaman dalam mengartikan istilah dalam penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu akan memberikan batasan istilah dari judul penelitian sebagai berikut;

1. Produktivitas Karaywan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan terkait aspek seperti meningkatkan target, menyelesaikan kerja tepat waktu, menciptakan inovasi, memiliki kreativitas, dan meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan seorang karyawan terkait kesempatan promosi, pengawasan oleh pihak manajemen, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi norma peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan tinggi akan mempercepat tujuan perusahaan. Sebaliknya, disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik itu yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan.

5. Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Lembaga keuangan syariah yang menjadi subjek penelitian ini merupakan Kantor Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha yang berlokasi di Kecamatan Bumiayu dan dilakukan pada periode penelitian tahun 2019.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan yang terdiri dalam beberapa poin diantaranya latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Berisi tentang landasan teori tentang tinjauan umum mengenai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan produktivitas karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Bab III Metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data penelitian, dan metode analisis data penelitian.

Bab IV Pembahasan mengenai hasil penelitian dan sekaligus analisa statistik mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas para karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) NU-Graha

Bab V Penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran, dan penutup. Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu dan dan KJKS NU-Bantarkawung.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu dan dan KJKS NU-Bantarkawung.
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) di Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu dan dan KJKS NU-Bantarkawung.
4. Variabel kepuasan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) Koperasi Jasa Keuangan Syariah KJKS NU-Graha di Bumiayu dan dan KJKS NU-Bantarkawung.

IAIN PURWOKERTO

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu, peran perusahaan sebagai penyedia pekerjaan mestinya harus bisa memberikan penghargaan yang sepatutnya kepada karyawan. Oleh karena itu peneliti memberikan saran agar produktivitas karyawan KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung tetap terjaga atau justru meningkat, pihak KJKS NU mesti memberikan stimulus lain yakni berupa kompensasi kerja yang meliputi pemberian tunjangan, bonus, fasilitas, intensif, dan lain sebagainya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas para karyawan. Perusahaan termasuk KJKS NU-Graha Bumiayu dan KJKS NU-Bantarkawung harus dapat memberi tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dalam menjalankan aktivitas perbankannya terutama dalam melakukan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu peneliti memberikan saran supaya pihak KJKS NU memberi inisiatif berupa pengawasan dari pimpinan secara lebih intensif agar kontrol terhadap karyawan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin, Hukum Ekonomi Syariah, Jakarta: Sinar Grafika, 2008 Arikunto, (2008). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praket*. Jakarta: Rinea Cipta Arman,
- Hakim Nasution. (2010). *Manajemen Industri*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Chris Rowley & Keith Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concept, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Ekene Ezinwa. 2019. The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Anambra State. *Journal of Management and Business Research*. Volume 19 Issue 7. ISSN: 0975-5853
- Fadhila, Novi. 2015. Analisis pembiayaan mudharabah dan murabahah terhadap laba bank syariah mandiri. *Jurnal Riset Akuntansi* . Vol XV No.1
- Faisal, Sanafiah. (2009). *Format Penelitian*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Gani, I. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik*. Penerbit Andi, Yogyakarta,
- Gibson, James, et al. (2006). *Organisasi Perilaku, Struktur, dan Proses*. (Alih Bahasa: Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes. (2003). *Human Resource Management*. Penerbit Andi. Yogyakarta,
- Ghozali (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. UNDIP, Semarang
- Guritno, B. dan Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Bandung
- Hanifurridwan. 2016. *Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Salatiga*. Skripsi Dipublikasikan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendri W. 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Perbankan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Jakarta*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 3
- Indriantoro, N. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta

- Inuwa, Muhammed. 2015. The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance. The International Journal Of Business & Management. Vol 3 Issue 5 . (ISSN 2321 –8916)
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mobley, W. H. (2002). Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Jakarta : PT Pustaka Pressindo
- Muhammad. 2005. Manajemen Bank Syariah. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Muhammad Syafi'i, Bank Syariah Dari Teori ke Praktik. (Jakarta: Insani, 2001),
- Munandar, Sunyoto, Psikologi Industri dan Organisasi (Jakarta: UI-Press, 2018),
- Nada, Mehrzi. 2016. Competing through employee engagement: a proposed framework. International Journal of Productivity and Performance Management. Vol. 65 No. 6,. DOI 10.1108/IJPPM-02-2016-0037
- Nina Indah. 2016. Analisis Kualitas Pelayanan Bank Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Muamalat Indonesia. Tulungagung Jurnal An-Nisbah. Vol 3 No.1
- Nitisemito, 2014, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ozkan. (2016). Implementation Of New Public Service In Policing: The Role Of Citizen Police Academies. European Scientific Journal edition vol.12
- Priyono & Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher, 2008.
- Rika Yuliana. 2016. Pengaruh Kualitas Pelayanan Perbankan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Jakarta. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jkarta: Salmeba Empat
- Robert Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2006. Kerjasama Antar Daerah: Kompleksitas dan Kelembagaan Yogyakarta: Jogja Global Media

Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta Suliyanto. (2011). *Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*, Andi,

Yogyakarta Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*

Bandung: Alfabeta Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: Media Group

Vrinda N. 2015. The Impact of Job Satisfaction on Job Performance.
International Journal in Commerce, Social Sciences. Vol.2 Issue-2.
ISSN:3394- 5702

