

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Selama ini orang muslim mendambakan lembaga jasa keuangan yang membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya dengan menggunakan prinsip syariah. Dalam hal ini maka lahirlah Lembaga Keuangan Syariah (LKS). Lembaga keuangan syariah mempunyai kedudukan yang sangat penting sebagai lembaga ekonomi Islam berbasis syariah di tengah proses pembangunan nasional. Lembaga keuangan syariah dibentuk sebagai perwujudan dari adanya kesadaran masyarakat terhadap aplikasi ajaran Islam dengan menggunakan sistem ekonomi Islam, yakni sistem ekonomi yang dilaksanakan dalam praktik (penerapan ilmu ekonomi) sehari-hari bagi individu, keluarga, kelompok masyarakat maupun pemerintah atau penguasa dalam rangka mengorganisasi faktor produksi, distribusi dan pemanfaatan barang dan jasa yang dihasilkan tunduk dalam peraturan atau perundang-undangan Islam.<sup>1</sup>

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) terdiri dari dua kelompok lembaga, yakni lembaga keuangan berbentuk bank dan lembaga keuangan berbentuk bukan bank. Adapun yang termasuk pada Lembaga Keuangan Bukan Bank diantaranya diwujudkan dalam bentuk Asuransi Takaful (AT), *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT), Unit Simpan Pinjam Syariah

---

<sup>1</sup> Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012, hlm 15

(USPS) dan Koperasi pondok Pesantren (Kopotren).<sup>2</sup> Yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) yang termasuk kedalam Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS).

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat 1 tentang perkoperasian menyatakan bahwa Koperasi adalah “badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.<sup>3</sup> Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/IV/KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah memberikan pengertian bahwa Koperasi Simpan Pinjam Syariah atau koperasi jasa keuangan syariah adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak dibidang pembiayaan, investasi dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syirkah).

Di Indonesia, telah banyak Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) yang berguna membantu masyarakat menengah kebawah. Saat ini Koperasi didominasi oleh KSP/USP-Koperasi dan

---

<sup>2</sup> Syamsuir, *Lembaga Keuangan Islam Non Bank*, Jurnal Islamika, Volume 15 Nomor 1 Tahun 2015 dalam <http://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/islamika/article/download/43/3> diakses pada tanggal 3 Februari 2019

<sup>3</sup> Dikutip dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian

KSPPS/USPPS-Koperasi dengan jumlah sebanyak 71,933 unit.<sup>4</sup> Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat karena banyaknya lembaga-lembaga keuangan syariah, menuntut Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) untuk pengelolaan dana secara efektif dan efisien baik atas dana yang dikumpulkan dari masyarakat maupun pemilik atau pendiri Koperasi Simpan Pnjam Pembiayaan Syariah (KSPPS), maka dibutuhkan Kinerja dari karyawan yang baik agar pengelolaan dana dapat berjalan dengan lancar.

Sumber daya manusia atau manpower disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal dan canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.<sup>5</sup> SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan,

---

<sup>4</sup> Rumusan Rakornas Tahun 2019 bidang koperasi dan UMKM, dalam [http://www.depkop.go.id/uploads/laporan/1558328991\\_Rumusan%20Rakornas%20UMKM%202019%20-%20Lengkap%2010%20Mei%202019%20-%20Final%20with%20Cover.pdf](http://www.depkop.go.id/uploads/laporan/1558328991_Rumusan%20Rakornas%20UMKM%202019%20-%20Lengkap%2010%20Mei%202019%20-%20Final%20with%20Cover.pdf) diakses pada tanggal 17 Mei 2019

<sup>5</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), hal 15

jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai, maka dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan atau penilaian kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi/kelompok. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang menurun akan menjadikan kerugian pada organisasi.

Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinannya. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup>

Menurut Rivai dan Basri Kinerja juga berarti hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di

---

<sup>6</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), hal 138

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>7</sup>

Kinerja Karyawan menurut teori Tsui et al dapat dinilai dari kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi karyawan, usaha karyawan, standar profesional, kemampuan karyawan, ketepatan karyawan, dan kreativitas karyawan.<sup>8</sup>

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Kemampuan kerja berarti kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan menyeluruh seorang karyawan meliputi kemampuan intelektual, kemampuan/ kecakapan emosional, dan kemampuan fisik.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibid...*, hal 138

<sup>8</sup> Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto, “*Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Agora Vol. 2 No. 1, 2014 dalam <https://media.neliti.com/media/publications/36081-ID-pengaruh-budaya-dan-komitmen-organisasional-terhadap-kinerja-karyawan.pdf> diakses pada tanggal 29 September 2018

<sup>9</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hal 80

Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Selain kemampuan kerja, kinerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Produktivitas suatu pekerjaan sangat tergantung kepada kemauan para pekerja untuk bekerja lebih giat. Agar pekerja lebih giat melakukan pekerjaan, maka mereka perlu diberi motivasi dengan berbagai cara. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Disinilah letaknya peran penting dari motivasi.<sup>10</sup>

Indikator Motivasi menurut Maslow ada lima kebutuhan, yaitu kebutuhan akan fisiologi (*physiological needs*), Kebutuhan akan rasa aman

---

<sup>10</sup> Buchari Alma, *kewirausahaan*, (Bandung:Alfabeta, 2002), hal 64

(*safety needs*), Kebutuhan sosial atau afiliasi (Interaksi), Kebutuhan yang mencerminkan harga diri atau *esteem needs* (Penghargaan), dan Kebutuhan Aktualisasi diri (Perwujudan diri).<sup>11</sup>

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Mardiana, lingkungan kerja

---

<sup>11</sup> *Ibid...*, hal 65

adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.<sup>12</sup>

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung dan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Izza Sejahtera Tulungagung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Dengan salah satu misinya yaitu memberi pelayanan kepada anggota secara prima (*service excellent*). Maka dari itu Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung dan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Izza Sejahtera Tulungagung akan selalu memberikan pelayanan yang terbaik dengan cara meningkatkan kemampuan kerja kepada karyawannya. Dengan adanya peningkatan kemampuan kerja karyawan diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada anggota.

Selain kemampuan kerja, KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung juga harus meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi juga dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang

---

<sup>12</sup> A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara(Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1 Oktober 2015 hal 104 dalam <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/viewFile/487/399> diakses pada tanggal 29 September 2018



untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan dan sikap, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berikut ini data jumlah karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera selama 4 tahun terakhir:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri**  
**Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza**  
**Tulungagung Periode 2016-2019**

| No. | Tahun | Lembaga                   |                             |
|-----|-------|---------------------------|-----------------------------|
|     |       | KSPPS Tunas Artha Mandiri | KSPPS Baitul Izza Sejahtera |
| 1.  | 2016  | 22                        | 11                          |
| 2.  | 2017  | 24                        | 11                          |
| 3.  | 2018  | 24                        | 11                          |
| 4.  | 2019  | 25                        | 11                          |

Sumber: Wawancara pada tanggal 6 Mei 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di KSPPS TAM Tulungagung setiap tahunnya mengalami perubahan jumlah karyawan. Dapat diketahui bahwa pada tahun ini KSPPS TAM Tulungagung memiliki total 25 karyawan, sedangkan pada KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung setiap tahunnya tidak mengalami perubahan jumlah karyawan yakni sejumlah 11 karyawan .Setiap karyawan pada kedua lembaga tersebut dibedakan menjadi beberapa posisi/ jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah para karyawan agar lebih fokus dengan tugas-tugas yang

diberikan berdasarkan posisi yang diembannya. Berikut rincian posisi/jabatan yang ada pada tiap-tiap lembaga:

**Tabel 1.2**  
**Posisi/ Jabatan Karyawan Pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung**

| Jabatan                       | Jumlah (Orang) |
|-------------------------------|----------------|
| Pimpinan KCP                  | 1              |
| Pjs Pimpinan KCP              | 1              |
| Kasir                         | 2              |
| Administrasi dan CS           | 3              |
| Akunting                      | 1              |
| Petugas Pembina Anggota (PPA) | 11             |
| STAF KCP                      | 4              |
| Security                      | 1              |
| Cleaning Service              | 1              |
| <b>Total</b>                  | <b>25</b>      |

Sumber: *Stuktur Organisasi KSPPS TAM Tulungagung*

**Tabel 1.3**  
**Posisi/ Jabatan Karyawan Pada KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung**

| Jabatan          | Jumlah (Orang) |
|------------------|----------------|
| Ketua            | 1              |
| Sekretaris       | 1              |
| Bendahara        | 1              |
| Manajer          | 1              |
| Pimpinan Cabang  | 2              |
| Akunting         | 2              |
| Analisis Officer | 2              |
| Staf Akunting    | 1              |
| <b>Total</b>     | <b>11</b>      |

Sumber: *Stuktur Organisasi KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung*

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menuangkannya dalam skripsi berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan Kinerja Karyawan di KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan penjelasan tentang kemungkinan – kemungkinan bahasan yang dapat muncul dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada terkait dengan pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung dan kinerja karyawan di KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung. Dalam hal ini peneliti menemukan beberapa masalah, salah satunya yaitu kemampuan kerja karyawan apakah sudah maksimal atau belum. Ketika karyawan memberikan kemampuan kerja yang kurang maksimal, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini seharusnya lembaga memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik agar kemampuan kerja dari karyawan dapat maksimal sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Dan ketika kinerja karyawan mencapai puncaknya, maka tujuan lembaga akan tercapai dengan mudah dan baik.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung?
4. Apakah kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung?

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung?
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung?

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini membahas terkait dengan pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang

menyangkut kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Serta sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru di KSPPS Tunas Artha Mandiri *Syariah* cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung.

b. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung, sehingga nantinya dapat melakukan pengkajian lebih mendalam dengan cara mengkaji pengaruh lain selain yang dalam penelitian ini.

## **F. Batasan Penelitian**

Penulis dalam hal ini membatasi masalah organisasi dalam lembaga keuangan syariah yang berhubungan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pembahasan kemampuan kerja, motivasi kerja,

lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung.

## G. Penegasan Istilah

### 1. Definisi Konseptual

- a. Koperasi Syariah adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak dibidang pembiayaan, investasi dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah).<sup>13</sup>
- b. Kemampuan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata mampu, yang berarti kuasa, bisa, sanggup melakukan sesuatu. Kemampuan juga berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan: berusaha dengan diri sendiri, kekayaan.<sup>14</sup>
- c. Individu merupakan orang seorang, pribadi orang (terpisah dari yang lain).<sup>15</sup> Sehingga kemampuan individu adalah suatu kesanggupan dan keterampilan serta keahlian seseorang dalam menguasai ilmu atau pengetahuan.

---

<sup>13</sup> Triana Sofiani, *Konstruksi Norma Hukum Koperasi Syariah Dalam Kerangka Sistem Hukum Koperasi Nasional*, Jurnal Hukum Islam (JHI) Vol. 12, Edisi Desember, 2014 hal 136 dalam <https://media.neliti.com/media/publications/204856-konstruksi-norma-hukum-koperasi-syariah.pdf> diakses pada tanggal 29 September 2018

<sup>14</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal 909

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal 551

- d. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar.<sup>16</sup>
- e. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.<sup>17</sup>
- f. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.<sup>18</sup>
- g. Kinerja dalam KBBI mengandung arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

---

<sup>16</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal 351

<sup>17</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hal 278

<sup>18</sup> A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja...*, hal 103



melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>19</sup>

## 2. Definisi Operasional

Secara operasional dapat ditegaskan bahwa penelitian ini akan meneliti terkait pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera.

## H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam enam bab yang disetiap babnya terdapat sub bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan beberapa alasan teoritis dan atau alasan praktis mengenai judul yang akan diteliti. Diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; batasan penelitian; penegasan istilah; dan sistematika pembahasan skripsi

---

<sup>19</sup> Afni Can dan Yasri, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*, dalam <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/download/5917/4619> diakses pada tanggal 17 September 2018

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini membahas mengenai beberapa unsur, yaitu kajian teoritis, hasil-hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Sebagai gambaran proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Pada bab ini memuat antara lain: pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, indikator penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini akan menguraikan hasil-hasil analisis data terhadap variabel yang diteliti. Dalam pembahasan hasil penelitian dapat memberikan argumentasi teoritis terhadap hasil analisis data. Hasil penelitian berisi tentang deskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.

**BAB V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisikan pembahasan data penelitian dan hasil analisis data

## BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan mengenai rangkuman dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian menarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan saran atau gagasan-gagasan atas dasar hasil penelitian tersebut.