

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari kebutuhan masyarakat yang menghendaki suatu sistem perbankan yang mampu menyediakan jasa keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Perkembangan sistem keuangan berdasarkan prinsip syariah sebenarnya telah dimulai sebelum pemerintah secara formal meletakkan dasar-dasar hukum operasionalnya. Namun, untuk perkembangan yang semakin berkembang lagi perbankan syariah mulai berkembang beberapa tahun belakangan ini. Hal ini ditunjukkan dengan semakin banyaknya nasabah yang bergabung diperbankan syariah. Sama halnya dengan bank syariah yang mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal senada juga terjadi pada lembaga keuangan syariah non bank yang ada. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya lembaga keuangan syariah non bank seperti koperasi syariah, *Baitul Maal wa Ttanwil* (BMT) dan *Baitul Tanwil Muhammadiyah* (BTM).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan menyebutkan bahwa segala kegiatan dalam bentuk penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan menyalurkan dana dalam bentuk kredit harus berbentuk bank (pasal 26). Maka munculah beberapa LPSM (Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat) yang memayungi KSM BMT. *Baitul Maal wa Tanwil* (BMT) yang memiliki basis kegiatan ekonomi rakyat dengan falsafah

yang sama yaitu dari anggota untuk anggota maka berdasarkan Undang-Undang RI nomor 25 tahun 1992 tersebut berhak menggunakan badan hukum koperasi, dimana letak perbedaannya dengan koperasi konvensional (nonsyariah) hanya terletak pada teknis operasionalnya. Pada dasarnya *Baitul Maal wa Tanwil* (BMT) dan *Baitul Tanwil Muhammadiyah* (BTM) sama, dasar operasionalnya sama yang membedakan dari keduanya hanya pada penamaannya saja. Perkembangan dari *Baitul Tanwil Muhammadiyah* (BTM) yang sangat dipengaruhi dengan sumber daya manusia. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau perbankan.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Baitul Tanwil Muhammadiyah* (KSPPS BTM) Surya Madinah adalah lembaga keuangan non bank yang dalam operasinya menggunakan prinsip-prinsip syariah. Operasional dari BTM pada umumnya sama dengan lembaga keuangan bank lainnya yaitu menghimpun dana dari masyarakat (*funding*) dan menyalurkan dana kepada masyarakat (*landing*) dalam bentuk pembiayaan. Perbedaan dari lembaga keuangan bank yaitu pada landasan undang-undangnya. Jika perbankan landasan undang-undangnya pada undang-undang perbankan, akan tetapi pada BTM landasan undang-undangnya pada undang-undang koperasi.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Baitul Tanwil Muhammadiyah* (KSPPS BTM) Surya Madinah Tulungagung merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang mengalami perkembangan yang cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan semakin bertambahnya anggota yang bergabung dengan BTM Surya Madinah Tulungagung. Bukti dari semakin banyaknya anggota yang bergabung dengan dengan BTM Surya Madinah Tulungagung ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah anggota pada BTM Surya Madinah Tulungagung

Tahun	Jumlah Anggota
2014	1.586 anggota
2015	2.325 anggota
2016	3.976 anggota

Sumber: BTM Surya Madinah Tulungagung 2016

Faktor pendukung dari perkembangan KSPPS BTM Surya Madinah adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) bagi lembaga adalah faktor pendukung yang penting bagi perkembangan KSPPS BTM Surya Madinah. Jika SDM pada perbankan tersebut tidak bekerja yang sesuai dengan aturan dan bekerja tidak sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka perbankan syariah tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Perkembangan KSPPS BTM Surya Madinah akan tercapai dengan maksimal karena adanya kinerja dari karyawan dengan hasil yang baik dan kinerja yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legar, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan kode etik dan moral.¹ Pada KSPPS BTM Surya Madinah khususnya yang ada di Tulungagung, kinerja dari karyawan akan membantu dan menentukan perkembangan dari perbankan tersebut. Jika kinerja dari karyawan tersebut hasilnya baik atau kinerja dari karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung baik, maka semua masalah yang terjadi di lingkungan kerja KSPPS BTM Surya Madinah akan dapat diselesaikan dengan baik. Namun, jika kinerja karyawan tersebut buruk maka masalah yang ada tidak dapat diselesaikan, bahkan masalah akan bertambah lagi.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, agar KSPPS BTM Surya Madinah mampu menjadi lembaga keuangan non bank yang mampu bersaing dengan dengan lembaga keuangan non bank lainnya perlu memperhatikan faktor-faktor yang menjadi pendukung kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah. Faktor yang menjadi pendukung kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja sangat mendukung dari hasil kinerja karyawan, jika lingkungan kerja tidak membuat nyaman karyawan maka kerjanya tidak akan maksimal dan sulit untuk mencapai target. Selain dari lingkungan kerja, cara pemimpin dalam mengarahkan dan memimpin karyawan pun juga akan menentukan hasil dari kinerja karyawan. Jika dalam organisasi kerja tersebut seorang pemimpin tidak mampu memimpin karyawannya dengan baik maka

¹Lijan Poltak Sinambela, *kinerja pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), hlm 8

karyawan pun juga akan sulit untuk bekerja secara maksimal. Contoh dari pemimpin yang tidak mampu memimpin karyawannya dengan baik adalah seorang pemimpin yang tidak mau menerima saran dan pendapat dari karyawannya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sejalan dengan yang dikemukakan pendapat tersebut, pendapat lain berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika pimpinan mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya .

Kinerja dari karyawan akan mendapat hasil yang baik, jika lingkungan kerja di perbankan tersebut mendukung dan terjalin dengan baik. Faktor lain dari hasil kinerja karyawan yang baik adalah kepemimpinan. Jika di BTM Surya Madinah pemimpin mampu memotivasi dan memberi contoh serta dapat memberi stimulasi kerja bagi karyawan yang sesuai dan baik, maka tidak dapat dipungkiri kinerja karyawan pun dapat hasil yang baik. Kedua faktor tersebut akan menjadi penentu dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan BTM Surya Madinah baik maka

perkembangan BTM Surya Madinah pun akan mengalami perkembangan yang baik dan maju. Kepemimpinan disini tidak hanya pimpinan cabang saja, akan tetapi juga pimpinan manajer perbagian.

Kinerja karyawan yang baik tidak dilihat dari banyak sedikitnya karyawan diperbankan tersebut. Percuma jumlah karyawan diperbankan tersebut banyak namun tidak memiliki kualitas kerja yang baik. Lebih baik jumlah karyawan sedikit tetapi memiliki kualitas kerja yang bagus dan baik. Jumlah karyawan BTM Surya Madinah sebanyak 24 karyawan. 24 karyawan tersebut terdiri dari beberapa bagian, termasuk bagian *fronliner*, AO (*account officer*). Jumlah tersebut termasuk pada bagian marketing, manajernya dan *security*. Adapun untuk rincian bagian tersebut sebagai berikut:

Table 1.2

Jumlah karyawan dan jabatannya di BTM Surya Madinah Tulungagung

Jabatan	Jumlah Karyawan
Manager	1 Orang
Manager Cabang	2 Orang
SDM dan Umum	1 Orang
Staf Marketing	9 Orang
Akuntan	2 Orang
Kasir	4 Orang
Kabag Marketing	1 Orang
Sekretaris	1 Orang
Bendahara	1 Orang
<i>Security</i>	1 Orang

Sumber: BTM Surya Madinah Tulungagung tahun 2016

Kinerja dari karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi dari kinerja karyawan tersebut adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja sangat mendukung dari kinerja karyawan pada suatu bank tersebut. Jika lingkungan kerja semisal hubungan kerja antar karyawan tidak berjalan dengan baik maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan pun tidak akan berjalan dengan baik. Apabila dalam suatu organisasi atau lembaga perbankan tidak dapat bekerja sama dengan baik, jika ada masalah dengan sesama rekan kerja. Maka kinerja karyawan pun tidak akan berjalan dengan baik. Pada dunia perbankan dalam mengerjakan tugasnya harus ada kerja sama atau hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan lainnya. Dalam lingkungan kerja harus ada rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga sesama karyawan bisa bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Tanggungjawab dalam lingkungan kerja harus senantiasa dijunjung dan harus diterapkan sebab itu akan mendukung lingkungan kerja yang kondusif sehingga bisa mendukung kinerja dari karyawan bank tersebut.

Selain lingkungan kerja yang penuh dengan tanggungjawab, faktor lain yang mendukung dari kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam jalannya pencapaian tujuan. Kepemimpinan selain hal pokok dari hasil kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan pokok pengendalian dari organisasi atau perbankan tersebut. Pada dunia perbankan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, jika pemimpin dalam perbankan tersebut selalu terbuka dengan segala permasalahan dan jika ada permasalahan mampu bekerja

sama dengan karyawan dan tidak pilih pilih maka tujuan dalam bank tersebut bisa terlaksana. Dengan demikian kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik dengan adanya pemimpin yang mampu menyongkong kinerja karyawannya.

Pemimpin yang baik buat pencapaian tujuan adalah pemimpin yang bertanggung jawab dengan bawahannya dan mampu bertanggung jawab dengan tugas atau posisi yang ditempatinya. Pemimpin harus bisa menjadikan posisinya sebagai contoh untuk karyawannya. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam dunia kerja akan menjadi pandangan kedepannya dari organisasi atau perusahaan yang dipimpinya. Jika dalam dunia kerja atau bank tersebut pemimpin mampu bertanggung jawab maka kinerja dari karyawanpun akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan.

Dengan beberapa teori yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh, peneliti akan menguji apakah teori tersebut berlaku dilingkup kerja BTM Surya Madinah. Serta didukung dengan jumlah karyawan yang sekian, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN” dan peneliti mengambil studi kasus di BTM Surya Madinah yang penelitiannya akan dilihat dari dimensi hasil kerja. Alasan peneliti mengambil studi kasus di BTM Surya Madinah adalah melalui observasi peneliti melihat danya beberapa masalah yang ada di BTM Surya Madinah. Sebagai masalah kecil tersebut adalah kurangnya kedisiplinan dari karyawan yang ada serta alat kerja yang kurang dikantor. Dengan adanya masalah tersebut peneliti akan menguji, sebagai lembaga keuangan non bank yang berprinsip syariah sebagai landasanya apakah dalam

operasinya dengan masalah tersebut berpengaruh dengan hasil kinerja karyawannya terutama dari hasil kerja yang di peroleh.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan BTM Surya Madinah yang tidak disiplin saat jam kerja masih berlangsung atau disaat kerja.
2. Perlengkapan kerja di kantor yang tidak memadai atau kurang untuk proses kerja.
3. Masih ada produk BTM yang tidak diminati oleh nasabah.
4. Kerja marketing yang kurang maksimal, terutama dalam proses menganalisis proses pembiayaan.
5. Keadaan ruangan di kantor kurang dalam pencahayaannya dan ruangnya terlalu sempit.
6. Lingkungan kantor yang kurang mendukung dengan keadaan kantor yang terlalu sempit dengan tempat parkir sempit untuk anggota yang datang di kantor.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung ?

- b. Apakah kepemimpinan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung ?
- c. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini bagi peneliti yakni:

- a. Untuk menguji apakah lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
- b. Untuk menguji apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan jika dilihat dari dimensi hasil kerja.
- c. Untuk menguji apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
- d. Untuk menguji seberapa besar lingkungan kerja baik non fisik maupun fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk 4 (empat) pengguna yaitu:

- 1. Bagi BTM Surya Madinah Tulungagung
 - a. Bisa dijadikan acuan atau bahan untuk evaluasi kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
 - b. Bisa dijadikan bahan acuan untuk penetapan strategi kerja karyawan KSSP BTM Surya Madinah Tulungagung.

- c. Bisa dijadikan alat untuk penetapan kebijakan selanjutnya di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.
2. Bagi Institusi
 - a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan.
 - b. Sebagai wacana perbedaan antara teori yang ada dikampus dan praktek yang ada dilapangan.
 3. Bagi Peneliti
 - a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan.
 - b. Sebagai sarana untuk pengaplikasian teori yang ada dan praktek dilapangan.
 - c. Sebagai sarana pembuktian apakah sudah sesuai antara teori dan praktek.
 4. Bagi Pihak Lain
 - a. Bisa dijadikan sebagai pembanding dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
 - b. Bisa dijadikan sebagai sebagai acuan dari penyusunan undang undang yang berkaitan dengan aturan pegawai.
 - c. Bisa dijadikan wacana untuk membuat peneletian lagi yang lebih bagus sempurna lagi.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah

Ruang lingkup dari penelitian ini, peneliti akan menguji hubungan lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung. Penelitian yang akan dilakukan ini dibatasi pada permasalahan

lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari dimensi hasil kerja.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.²
- b. Kepemimpinan adalah kemampuan mengungkapkan visi, mewujudkan nilai dan membentuk lingkungan yang dapat dibentuk.³
- c. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.⁴
- d. Hasil Kerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.⁵

2. Definisi Operasional

² Saydam Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Resources Management Jilid 2)*, (Jakarta:PT Toko Gunung Agung,2000), hlm 226

³ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori &Perilaku Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press,2008) hlm 195

⁴ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014), hlm 732

⁵ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014), hlm 733

- a. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.⁶
- b. Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.⁷
- c. Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

H. Sistematika Skripsi

Untuk mempermudah dalam memahami isi skripsi ini, peneliti menyusun penelitian ini dalam lima bab, dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian ruang lingkup dan keterbatasan penelitian dan definisi operasional.

⁶ Diana Khairani sufyan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA, MIEJ Journal, Vol.2 No.1 (2013) 18-23, 2013, hlm 20

⁷ Fransiska Guantina Lumban Raja, Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan PT ASIANA TECHNOLOGIES LESTARY JAKARTA, MIEJ Journal, Vol.2 No.2 (2012) 20-25, 2012, hlm 3

⁸ Aurelia Potu, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado, jurnal EMBA, Vol.1 No.4 (2013), 2013, hlm 1210

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang kerang teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan pembahasan dari berbagai teori berdasarkan beberapa buku, serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih mendalam.