

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hasil kerja karyawan dapat dievaluasi dari segi kuantitas, kualitas, jam kerja, dan kolaborasi untuk mencapai tujuan. Hasil kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan, sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan cerminan langsung dari kualitas, kuantitas, kerjasama, dan kondisi kerja dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik operasi bisnis mencapai tujuannya. Perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja sangat penting bagi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Tingkat kinerja yang dicapai karyawan, baik bekerja individu atau dalam kelompok, akan menentukan apakah tujuan kinerja organisasi berhasil atau tidak.<sup>1</sup> Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa variabel antara lain seperti lingkungan kerja, etos kerja Islam, dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satu unsur yang sangat krusial adalah lingkungan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan betah berada di perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja ini terdiri

---

<sup>1</sup> Armansyah Ritonga and Syaiful Bahri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Mode Fashion Medan," *Jesya* 5, no. 2 (2022): 1427–1442

dari ruang kerja, peralatan, penerangan, ketenangan, kebersihan, dan interaksi interpersonal antar rekan kerja. Keadaan ruang kerja, baik secara fisik maupun non fisik, dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan pekerjaannya dengan menciptakan kesan positif, membuat mereka merasa nyaman, dan memberikan rasa tenang. Berkurangnya rasa bosan dalam bekerja dapat dicapai dengan menciptakan persepsi nyaman terhadap tempat kerja. Sedangkan keadaan yang melelahkan, monoton, dan kebosanan berkurang dalam lingkungan kerja yang menyenangkan.<sup>2</sup>

Melihat pentingnya lingkungan kerja bagi kinerja karyawan membuat adanya keharusan antar pengurus dan pemilik koperasi dalam menciptakan lingkungan yang nyaman. Namun, melihat dari banyaknya koperasi syariah yang memiliki lingkungan kerja di bawah standar sebagai lembaga keuangan dan tempat kerja yang masih seadanya serta tidak ada kegiatan operasional setiap hari dapat menjadi faktor koperasi syariah tidak bisa berfungsi maksimal. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, hal ini selaras dengan temuan penelitian Keke Tamara Fahira dan Rozaq Muhammad Yasin bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>3</sup> Di sisi lain, dalam penelitian Dori Mittra Candana, dkk. mendapat hasil penelitian yang

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, Hlm. 1428

<sup>3</sup> Keke Tamara Fahira and Rozaq Muhammad Yasin, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2021): 1–19

berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>4</sup>

Menurut Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) bahwa Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan Unit Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (USPPS) memiliki peran yang sangat penting untuk menjangkau masyarakat syariah di sektor sekitar masjid dan pesantren, terutama masyarakat yang belum terjangkau perbankan (*unbankable*).<sup>5</sup> Sehingga, tempat yang digunakan dalam operasional koperasi syariah masih belum memadai karena lokasinya yang masih berada di pelosok. Oleh karena itu, penting bagi lembaga keuangan mikro syariah terutama koperasi syariah dalam meningkatkan kenyamanan dan kelengkapan fasilitas dalam lingkungan kerja agar tidak terjadinya gulung tikar.

Selain pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor eksternal dalam peningkatan kinerja karyawan, perlu adanya faktor internal seperti etos kerja Islam dalam diri karyawan. Kata etika, atau *ethos*, berasal dari bahasa Yunani yang berarti karakter atau watak. Oleh karena itu, etos kerja mengacu pada karakter, sikap, kebiasaan, dan keyakinan yang bersifat khusus pada seseorang atau sekelompok orang. Karyawan perlu memiliki etos kerja yang kuat untuk menunjukkan semangat terhadap pekerjaannya, Sebagaimana firman Allah SWT dalam ayat:

---

<sup>4</sup> Dori Mitra; dkk Candana, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan," *JEMSI* 2, No 1 (2020): 1-16," *JEMSI* 2, no. 1 (2020): 1–16.

<sup>5</sup> KNEKS, "Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)," 2019, <https://kneks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt>.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمٍ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).<sup>6</sup>*

Ayat di atas menunjukkan bahwa pentingnya penerapan etos kerja Islam pada karyawan. Hal ini karena ayat di atas mengajak manusia untuk bekerja keras karena Allah SWT yang akan membalas usaha kita. Karena Islam melarang sikap malas dan bergantung pada orang lain, maka manusia harus berusaha mengambil manfaat dari dunia kecil yang Allah SWT sediakan untuknya. Manusia juga harus produktif tinggi agar dapat memetik manfaat dari alam semesta ini.<sup>7</sup>

Karakteristik seseorang dengan etos kerja yang kuat akan menunjukkan sikap dan perilaku yang bersumber dari keyakinan mendalam bahwa prestasi itu indah dan kerja adalah ibadah. Ada sebuah panggilan untuk terus menjadi pribadi yang lebih baik, mencari prestasi, dan tampil sebagai umat yang terbaik. Salah satu komponen mendasar dari etos kerja yang kuat adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan menghargai waktu. Waktu merupakan anugerah paling berharga yang Allah SWT berikan secara cuma-

---

<sup>6</sup> Gretha Prestisia, “Kajian Al-Qur’an Tentang Etos Kerja,” Universitas Ahmad Dahlan, 2023, <https://perpustakaan.uad.ac.id/kajian-al-quran-tentang-etos-kerja/>. Diakses pada 11 Oktober 2023

<sup>7</sup> Muhammad Ala’uddin, Syafruddin Ubaidilla, and Muhammad, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam,” *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)* 9, no. 1 (2023): 55–72.

cuma dan murah hati kepada semua manusia.<sup>8</sup> Dengan melihat pentingnya etos kerja Islam dalam memengaruhi kinerja karyawan, maka hal tersebut sesuai dengan temuan penelitian Sinta Fatmalasari, dkk. bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup> Sehubungan dengan itu, penelitian Saimatun Nisak dan Adityawarman bahwa variabel etos kerja Islami mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<sup>10</sup>

Namun fakta di lapangan sama sekali tidak sesuai dengan apa yang seharusnya diajarkan dalam hukum Islam. Seorang karyawan yang jam kerjanya lebih panjang mempunyai kesempatan lebih besar untuk bekerja, namun hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan memenuhi cita-cita hidupnya. Hal ini mungkin juga terjadi pada lembaga keuangan syariah seperti koperasi syariah, karena mengingat bahwa karyawan koperasi syariah adalah umat Islam yang harus senantiasa menjaga keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat. Itulah mengapa pentingnya penerapan etos kerja Islam memerlukan usaha yang kuat karena mengarah pada berkembangnya kinerja karyawan yang benar-benar sejalan dengan ajaran Islam.

Sehubungan dengan faktor internal, selain variabel etos kerja Islam ada variabel lain seperti kepuasan kerja sebagai hal yang dirasakan dari dalam diri seorang karyawan. Seorang karyawan akan terus berkinerja baik di tempat kerja

---

<sup>8</sup> Amirul Syah, *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam* (Pasaman Barat: CV. AZKA PUSTAKA, 2021). Hlm. 6

<sup>9</sup> Sinta Fatmalasari Sinta, Agus Eko Sujianto, and Dede Nurohman, "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Kompetensi Dan Etos Kerja Islam Karyawan BMT Di Tulungagung," *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan* 2, no. 01 (2023): 61–73.

<sup>10</sup> Saimatun Nisak and Adityawarman, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah," *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (2021): 28–42.

jika ia menemukan kepuasan dalam pekerjaannya, dan sebaliknya. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan menjadi tidak dapat diandalkan dan menunjukkan kinerja buruk. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.<sup>11</sup> Hal tersebut sehubungan dengan penelitian yang dilakukan Yeni Setiani dan Wenny Desty Febrian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Melihat pentingnya kinerja karyawan, maka ini menjadi urgensi penelitian dengan menjadikan objek koperasi syariah sebagai tempat penelitian. Koperasi syariah memiliki peran penting terutama dalam perekonomian negara Indonesia. Koperasi syariah mempunyai dua komponen yaitu komponen sosial dan ekonomi. Pertama, adanya komponen sosial dalam koperasi syariah karena masyarakat saling bergantung satu sama lain. Jadi, sebagaimana koperasi memungkinkan orang untuk bekerja sama dan mendukung satu sama lain, demikian pula individu. Kedua, komponen ekonomi dalam koperasi syariah biasanya melakukan satu atau lebih kegiatan ekonomi, termasuk berjualan. Jika koperasi dilaksanakan dengan baik, maka akan terjadi kemajuan ekonomi yang konsisten.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Armansyah, "Pengaruh Lingkungan... Hlm. 1428

<sup>12</sup> Wenny Desty Febrian, Zulhaida Zulhaida, and Abdiana Ilosa, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru," *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2019): 77–87

<sup>13</sup> Muhammad Wandisyah R Hutagalung and Sarmiana Batubara., "Peran Koperasi Syariah Dalam Meningkatkan Perekonomian Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 03 (2021): 1494–1498

Di Indonesia, lembaga keuangan mikro syariah atau koperasi syariah sudah mulai tumbuh dan menjamur di seluruh berbagai penjuru. Laju pertumbuhan koperasi syariah di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari populasi kelas menengah dan bawah di negara ini. Di Indonesia, persentase kelas menengah pada tahun 2024 berjumlah 47,85 juta jiwa, lebih rendah dibandingkan tahun 2019 sebesar 57,33 juta jiwa. Sementara itu, jumlah penduduk yang masuk dalam kategori kelas menengah atau “aspiring middle class” masih terus bertambah, dengan 137,5 juta orang diperkirakan hidup dalam kategori ini pada tahun 2024 dibandingkan dengan 128,85 juta orang pada tahun 2019.<sup>14</sup> Sedangkan jumlah koperasi syariah di Indonesia per tahun 2022 mencapai 3.912 unit atau meningkat sekitar 1,58 persen dari tahun sebelumnya. Namun jumlah tersebut hanya sedikit jika dibandingkan dengan koperasi konvensional yang berjumlah 130.354 unit.<sup>15</sup>

Menurut data Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri terdapat 161 koperasi syariah yang sudah terdaftar sebagai badan hukum. Hal tersebut menunjukkan bahwa koperasi syariah memiliki peran penting dalam lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Kediri. Akan tetapi, berbeda dengan kenyataannya bahwa 161 koperasi syariah tersebut masih ada yang aktif yaitu 88 koperasi syariah dan juga sudah tidak aktif yaitu 73 koperasi syariah.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> ABC Australia, “Jumlah Kelas Menengah Indonesia Dinyatakan Turun, Apa Penyebabnya?,” *detik.com*, 2024, <https://news.detik.com/abc-australia/d-7528069/jumlah-kelas-menengah-indonesia-dinyatakan-turun-apa-penyebabnya>. Diakses pada 10 Oktober 2024

<sup>15</sup> Prasetya, “Tingkatkan Eksistensi Koperasi Syariah, Mahasiswa UB Kaji Integrasi Takaful,” *Universitas Brawijaya*, 2024, <https://prasetya.ub.ac.id/tingkatkan-eksistensi-koperasi-syariah-mahasiswa-ub-kaji-integrasi-takaful/>. Diakses pada 10 Oktober 2024

<sup>16</sup> Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Melihat dari fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih banyak problematika yang dihadapi koperasi syariah dalam menjalankan operasionalnya sehingga mereka yang tidak mampu menghadapi tantangan eksternal maupun internal terpaksa harus gulung tikar.<sup>17</sup>

Urgensi dalam melakukan penelitian ini adalah karena banyaknya koperasi syariah yang ada di Kabupaten Kediri masih jauh dari kata standart sebagai lembaga mikro keuangan syariah. Seperti lingkungan kerja yang kurang memadai dan juga masih belum memiliki tempat kerja (menggunakan rumah yang masih dihuni pemiliknya sebagai kantor), penyediaan lingkungan kerja yang layak oleh lembaga akan sangat bermanfaat bagi karyawan karena beberapa lembaga gulung tikar karena terkena dampak dari fasilitas yang kurang memadai. Selain itu, etos kerja Islam yang belum merata penerapannya, masih banyak koperasi syariah yang belum mengedepankan etos kerja Islam seperti kejujuran atau transparansi dalam pelayanan dan kinerjanya. Sehubungan dengan itu, kepuasan kerja adalah hal yang penting bagi karyawan. Jika karyawan tidak mendapat hak yang diperoleh dan tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dilakukan maka memungkinkan karyawan tidak puas dalam bekerja dan membuat kinerja semakin menurun.

Dalam penelitian sebelumnya masih banyak penelitian yang terfokus mengangkat aspek ekonomi syariah dalam hal analisis keuangan, strategi bisnis, dan pengaruhnya terhadap perekonomian lokal. Penelitian mengenai hubungan

---

<sup>17</sup> Muhammad Amin et al., "Perkembangan Dan Tantangan Ekonomi Syariah Di Indonesia," *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 1, no. 4 (2023): Hlm. 69

antara unsur-unsur non-ekonomi seperti lingkungan kerja, etos kerja Islam, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks koperasi syariah masih kurang. Dalam hal ini, masih diperlukan lebih banyak penelitian untuk mengetahui bagaimana memasukkan nilai-nilai Islam seperti keadilan, tanggung jawab sosial, dan menghormati satu sama lain di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di koperasi syariah.

Meninjau dari penelitian terdahulu, belum adanya penelitian yang secara khusus membahas variabel dan objek yang ada dalam penelitian ini. Enni Sustiyatik, dkk yang meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur Kepung – Kediri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan kebahagiaan kerja secara bersamaan.<sup>18</sup> Perbedaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan hanya memiliki dua kesamaan dan tidak menggunakan variabel intervening. Selain itu, objek yang digunakan hanyalah satu koperasi dan bukan koperasi syariah se-Kabupaten Kediri. Sehubungan dengan itu, maka penelitian ini perlu dilakukan.

Setelah menelaah sejarah permasalahan yang disebutkan, peneliti memilih lembaga Koperasi Syariah di Kabupaten Kediri sebagai tempat penelitian dengan fokus pada beberapa variabel yang mungkin berdampak terhadap

---

<sup>18</sup> Enni Sustiyatik, Henry Kusuma, and Annisa Tri Andini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur Kepung - Kediri," *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi* 1, no. 1 (2020).

kinerja karyawan. Untuk membuktikan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Koperasi Syariah Kabupaten Kediri.”**

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

Sesuai dengan pembahasan masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah dirancang agar dapat dipahami dengan baik yakni termasuk sebagai berikut:

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>19</sup> Kurangnya lingkungan kerja yang baik sehingga mengakibatkan ketidak nyamanan saat bekerja. Banyak lingkungan kerja koperasi syariah yang masih seadanya dan belum sesuai standar sebagai lembaga keuangan mikro syariah serta tidak optimalnya operasional lembaga koperasi syariah dalam tugasnya sebagai pelayanan masyarakat. Sehubungan dengan itu, maka perlu adanya penelitian ini.
- b. Memahami, menghargai, dan mengamalkan prinsip-prinsip motivasi kerja yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah agar menghasilkan hasil kerja terbaik yang menguntungkan diri sendiri dan orang lain

---

<sup>19</sup> Ella Anastasya Sinambela and Utami Puji Lestari, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10, no. 1 (2021): Hlm. 180

dikenal sebagai etos kerja Islam.<sup>20</sup> Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh etika kerja yang belum digunakan secara maksimal, terutama bagi karyawan koperasi Islam yang selalu mengutamakan kepentingan diri sendiri di atas keridhaan Allah SWT dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan.

- c. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan atau keadaan pribadi mereka disebut sebagai kepuasan kerja.<sup>21</sup> Kepuasan kerja sangat penting sebagai tolok ukur seberapa bahagia karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Salah satu komponen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah, seperti koperasi syariah adalah kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian ini.
- d. Hasil yang dicapai oleh seorang individu saat melakukan pekerjaannya dikenal sebagai kinerja karyawan. Tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan semua tugas dalam jangka waktu tertentu juga disebut sebagai kinerja karyawan.<sup>22</sup> Kelas menengah ke bawah sering mengalami kinerja karyawan yang kurang baik di lingkungan bisnis lembaga keuangan mikro berbasis syariah, seperti koperasi syariah, dan banyak dari lembaga ini terpaksa menghentikan operasinya. Dengan itu, penting untuk dilakukan penelitian ini.

---

<sup>20</sup> Hamdan Fawaid et al., "Analisis Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Juli 2023, no. 14 (2023): Hlm. 326.

<sup>21</sup> Annisa Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1, no. 2 (2022): Hlm. 108

<sup>22</sup> Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, Hlm. 1

e. Keadaan emosional bahagia atau suasana hati menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dikenal sebagai kepuasan kerja.<sup>23</sup> Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam faktor kinerja karyawan karena kinerja yang baik akan tumbuh dari perasaan puas karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, begitupun sebaliknya. Sehubungan dengan itu, penting untuk dilakukan penelitian ini.

## 2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada obyek penelitian variabel independen (X), dependen (Y), dan mediasi (Z). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen meliputi lingkungan kerja (X1) dan etos kerja Islam (X2). Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Selain itu peneliti hanya dapat meneliti sebagian dari karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.

## C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri?

---

<sup>23</sup> N C P Papparang, W A Areros, and V Tatimu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado," *Productivity* 2, no. 2 (2021): Hlm. 120

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri?
7. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.
3. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.
4. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.
5. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.

6. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.
7. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun kegunaan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat membantu mahasiswa memperoleh pemahaman akademis dan memperluas pengetahuannya, khususnya di bidang lingkungan kerja dan sumber daya manusia (SDM). Demikian pula untuk memastikan elemen-elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, termasuk lingkungan kerja, etos kerja Islam, dan kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga Koperasi Syariah di Kabupaten Kediri

Memberikan masukan dan data penilaian untuk Koperasi Syariah di Kabupaten Kediri yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

- b. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri dan Dewan Koperasi Indonesia Daerah (Dekopinda)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai permasalahan koperasi syariah di Kabupaten Kediri yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan SDM. Pemerintah diharapkan mampu mengatasi sebagian besar kasus koperasi syariah yang masih dalam tahap awal pengembangan karena kesejahteraan koperasi syariah berfokus pada ekonomi kelas menengah ke bawah atau kelas mikro.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran bagi para peneliti di masa depan untuk menulis publikasi ilmiah yang sebanding, sehingga dapat melakukan analisis yang lebih tepat dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.
2. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri
4. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.
7. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan koperasi syariah di Kabupaten Kediri.

### **G. Penegasan Variabel**

Untuk mencegah kesalahpahaman dan kekeliruan, memahami judul dan kesulitan yang akan penulis teliti, Peneliti membagi uraian istilah-istilah sebagai pedoman agar lebih fokus pada penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:

#### **1. Penegasan Kospetual**

Penegasan konseptual merupakan penjelasan yang diambil dari pendapat para ahli atau teori yang ditemukan dalam literatur yang diterbitkan, dimana penjelasan yang dipilih relevan dengan pokok bahasan yang diteliti. Adapun penegasan konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Lingkungan Kerja**

Menurut Slamet Riyadi, lingkungan kerja adalah tempat pekerja melakukan tugas setiap harinya. Salah satu lokasi atau ruang yang krusial bagi sebuah bisnis adalah lingkungan kerja. Karena organisasi biasanya hanya mengambil tindakan yang sangat mendasar untuk menangani lingkungan kerja ketika lingkungan kerja tidak ada atau tidak terbentuk, maka aspek-aspek tersebut berdampak pada psikologi

karyawan sehingga secara tidak langsung menimbulkan hambatan dalam mencapai prestasi kerja karyawan.<sup>24</sup>

b. Etos Kerja Islam

Menurut Amirul Syah, etos kerja Islam adalah kepribadian yang meyakinkan gagasan mendalam bahwa kerja harus digunakan tidak hanya untuk mencapai tujuan materi tetapi juga untuk memfasilitasi diri untuk beramal shaleh karena dalam bekerja memiliki nilai ibadah yang tinggi. Sebagai seorang muslim, bekerja adalah tanda pengabdian dan puji syukur kepada Allah S.W.T. karena telah membekalinya dengan sumber daya yang telah diberikan kepadanya, karena bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja paling tinggi.<sup>25</sup>

c. Kinerja Karyawan

Menurut Iendy Zelvian Adhari, kinerja karyawan mengacu pada kemampuan untuk memenuhi kriteria pekerjaan, khususnya ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan atau tanpa melebihi waktu, memastikan bahwa tujuan tersebut sejalan dengan prinsip dan moral perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat memberikan manfaat bagi organisasi.<sup>26</sup> Beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4)

---

<sup>24</sup> Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2018). Hlm. 68

<sup>25</sup> Amirul Syah, *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam...* Hlm. 3-4

<sup>26</sup> Iendy Zelvian Adhari, *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*, (CV. Penerbit Qaira Media, 2021). Hlm. 76-77

efektivitas; 5) kemandirian.<sup>27</sup>

d. Kepuasan Kerja

Menurut Maartje Paais dan Samuel Souhoka, kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan perilaku kerja seorang karyawan, baik yang malas, teliti, maupun produktif, dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Artinya menunjukkan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh tuntutan atau motif dalam diri manusia yang didasarkan pada pengetahuan sebelumnya dan relevan dengan keadaan dan posisi individu dalam organisasi.<sup>28</sup>

2. Penegasan Operasional

a. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini sebagai variabel independen (X1). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan keadaan dan unsur-unsur yang mempengaruhi pengalaman individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Hal ini mencakup unsur yang ada di dalam perusahaan baik tata letak kantor, fasilitas, dan peralatan maupun unsur sosial dan budaya yang ada di dalam perusahaan.

b. Etos Kerja Islam

Variabel etos kerja Islam dalam penelitian ini sebagai variabel

---

<sup>27</sup> Muhamad Azis Firdaus, *Membangun Keterikatan Dan Kepuasan Kerja Karyawan BUMD* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023). Hlm. 23

<sup>28</sup> Maartje; Samuel Souhoka Paais, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021). Hlm. 354-355

independen (X2). Etos kerja Islam menekankan pada moral dan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi oleh setiap orang dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut perspektif Islam, bekerja merupakan salah satu cara untuk beribadah dan menunjukkan keimanan kepada Allah selain sebagai sarana mencari materi. Dengan menerapkan etos kerja Islam, setiap individu tidak hanya berorientasi pada pencapaian materi, tetapi juga berusaha untuk memberikan kontribusi positif, menciptakan lingkungan yang lebih baik, dan mendekatkan diri kepada Allah.

c. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai variabel terikat (Y). Indikator dalam kinerja karyawan, yaitu: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas; 5) kemandirian. Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini berarti karyawan harus mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugas dari atasan. Indikator kuantitas dalam penelitian ini berarti karyawan harus mencapai target yang diberikan perusahaan dengan baik dan konsisten. Indikator ketepatan waktu dalam penelitian ini berarti karyawan harus menunjukkan komitmen dan mencerminkan profesionalisme dan efisiensi dalam bekerja. Indikator efektivitas dalam penelitian ini berarti karyawan harus yang menunjukkan sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi tercapai melalui hasil kerja yang mereka lakukan serta efektivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil yang dicapai, tetapi juga dari kualitas dan dampak dari pekerjaan yang

dilakukan. Indikator kemandirian dalam penelitian ini berarti karyawan harus mampu untuk bekerja secara mandiri, mengambil inisiatif, dan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan yang ketat karena hal ini menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.

d. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi (Z). Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang menggambarkan seberapa puas atau bahagianya seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, hingga kompensasi dan pengakuan atas prestasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi, produktif, dan loyal. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan tingkat turnover yang tinggi, rendahnya produktivitas, dan dampak negatif pada budaya organisasi.

## H. Sistematika Penulisan

Peneliti mengusulkan sistematika penyusunan penelitian sebagai berikut agar dapat memperoleh gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini:

1. Bagian pertama terdiri dari sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman pengantar, halaman daftar isi, halaman tabel, halaman daftar gambar, halaman lampiran, halaman transliterasi, dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi dibagi menjadi beberapa bab, yaitu:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Seperti halnya penelitian ilmiah lainnya, bab pertama berfungsi sebagai pendahuluan, yang memberikan informasi latar belakang tentang masalah dan hal-hal spesifik tentang fenomena yang diteliti. Berikut ini adalah definisi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup, batasan peneliti, penegasan istilah, dan pembahasan sistematis.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini mencakup kerangka konseptual penelitian, hipotesis, dan landasan teori yang diperoleh dari penelitian sebelumnya. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja, etos kerja Islam, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut: a) pendekatan penelitian dan jenisnya; b) populasi, sampling, dan sampel; c) sumber data, variabel, dan skala pengukuran; d) instrumen penelitian dan teknik pengumpulan data; dan e) analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Temuan penelitian, termasuk deskripsi data dan pengujian hipotesis, akan disajikan dalam bab ini.

**BAB V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Garis besar subjek penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis semuanya disertakan dalam bagian pembahasan hasil penelitian.

**BAB VI : PENUTUP**

Kesimpulan dan rekomendasi disertakan dalam bab ini. Ini terdiri dari temuan yang diperoleh dari hasil diskusi, saran untuk penelitian tambahan, dan sudut pandang pemangku kepentingan mengenai objek penelitian.

**3. Bagian Akhir**

Daftar lampiran, daftar kepustakaan, dan riwayat hidup disertakan dalam bagian ini.