

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan aspek penting, dalam tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, selain itu berbagai kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan juga dijalankan oleh sumber daya manusia. Meskipun di era modern seperti sekarang ini teknologi sudah sangat canggih, tetapi tetap saja peran sumber daya manusia sangatlah penting. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus benar-benar memilih dengan baik, sumber daya manusia yang akan menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan yang mereka jalankan, agar target yang mereka inginkan dapat tercapai sesuai harapan.

Dalam proses seleksi ada beberapa kualifikasi yang dapat diterapkan, agar mendapatkan tenaga kerja dengan kualitas yang diharapkan. Kualifikasi tersebut meliputi keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, tampang, bakat, temperamen, dan karakter.¹ Dengan berbagai kualifikasi yang diberikan, diharapkan bisa mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan organisasi tersebut. Terlebih lagi pada organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, organisasi dalam bidang jasa sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Karena sebagian besar kegiatan yang terjadi dalam organisasi tersebut, langsung berhadapan dengan konsumen. Sehingga organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat melayani segala kebutuhan konsumen mereka dengan baik.

Konsep diri adalah gambaran mengenai diri sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif dan

¹ M. Manulang, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008, hlm. 102.

prestasi yang mereka capai.² Jadi kesimpulannya konsep diri adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri. Ketika seseorang dapat menilai bahwa dirinya baik, maka seseorang tersebut akan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, dan sebaliknya jika seseorang menilai dirinya kurang baik, maka percaya diri seseorang terhadap dirinya sendiri akan rendah. Dalam organisasi yang bergerak dalam bidang jasa, dan tentunya lebih banyak berinteraksi dengan konsumen, rasa percaya diri yang tinggi sangatlah diperlukan. Dengan rasa percaya diri yang tinggi dan ditunjang kepribadian yang baik, dapat membantu karyawan saat bekerja. Seperti pada saat melayani konsumen, dengan kepercayaan dirinya karyawan akan nyaman dalam menghadapi segala situasi yang mungkin terjadi ketika melayani konsumen. Selain itu juga, dengan kepercayaan diri yang tinggi, dapat memberikan kesan tersendiri bagi konsumen. Dalam hal ini, organisasi yang bergerak dalam bidang jasa keuangan, bagi seorang *marketing* atau pun *teller*, kesan yang baik dari konsumen sangatlah dibutuhkan. Karena hal ini, akan membuat konsumen merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh *marketing* atau pun *teller* tersebut. Bahkan mungkin konsumen akan dapat memberi informasi pada teman atau saudaranya, tentang pelayanan yang didapatkan konsumen tersebut, sehingga dapat menarik perhatian konsumen lain untuk bergabung dalam jasa keuangan tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan Oleh Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal, dan Merlyn Karuntu yaitu “*Konsep Diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*” penelitian ini menyatakan bahwa konsep diri, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kejaksaan tinggi Sulawesi Utara.³ Dalam penelitian ini akan diuji kembali mengenai konsep diri, disiplin kerja sebagai variable bebas. Namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Adhytia G.Tua, Bernhard Tewal, dan Merlyn Karuntu adalah adanya penambahan

² M. Nur Ghufon, *Psikologi*, Noramedia Interprise, Kudus, 2011, hlm. 144.

³ Adhytia G. Tua. *et.al.*, *Op. Cit.*, hlm. 361.

variabel yang tidak ada pada penelitian Adhytia G. Tua, Bernhard Tewal, dan Merlyn Karuntu yaitu pengalaman kerja sebagai variabel bebas.

Pengalaman adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.⁴ Jadi pengalaman sangatlah penting diperlukan dalam menghadapi berbagai macam konsumen. Prestasi masa lalu masih merupakan penunjuk paling baik bagi prestasi di masa yang akan datang. Apa yang dilakukan seseorang di waktu yang lalu, seperti ditunjukkan oleh laporan-laporan sekolah, pengalaman kerja, dan kegiatan-kegiatan di luar kurikulum, adalah prediktor paling baik tentang apa yang kemungkinan akan dilakukan di waktu yang akan datang. Pemilihan karyawan yang tepat untuk jabatan yang tepat, akan membantu kemajuan organisasi.⁵ Selain itu semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Terkadang suatu organisasi lebih mengutamakan pengalaman dari pada pendidikan dari tenaga kerja, karena mereka beranggapan bahwa pengalaman akan sangat membantu tenaga kerja dalam menghadapi pekerjaan mereka. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja, maka tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja, dapat dikerjakan dengan baik dan sesuai yang diharapkan. Pada saat seseorang dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan, hal tersebut dapat memberikan poin tersendiri terhadap penilaian pimpinan, akan kinerja yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Livanda Weni Umboh, Bernhard Tewal dan Adolfina yaitu “*Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera*

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 158.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen*, edisi ke-2, BPFE, Yogyakarta, 1984, hlm. 240.

Mega Trading Manado” penelitian ini menyatakan bahwa disiplin, pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Enseval Putera Mega Trading Manado.⁶ Dalam penelitian ini akan diuji kembali mengenai konsep diri sebagai variabel bebas, namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Livanda Weni Umboh, Bernhard Tewal dan Adolfina adalah adanya penambahan variabel yang tidak ada pada penelitian Livanda Weni Umboh, Bernhard Tewal dan Adolfina yaitu konsep diri sebagai variabel bebas.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.⁷ Disiplin kerja harus dimiliki oleh semua karyawan dalam suatu organisasi, ketika kedisiplinan sudah dapat dijalankan oleh semua karyawan, maka organisasi akan berjalan dengan sesuai harapan. Disiplin juga sangat bermanfaat bagi karyawan tersebut, dengan disiplin yang baik karyawan akan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Sebaliknya ketika seorang karyawan tidak mempunyai kedisiplinan terhadap pekerjaannya, maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut akan terlambat dalam penyelesaiannya. Sehingga akan berimbas terhadap kinerja pegawai tersebut.

Jadi dalam suatu organisasi sangatlah diperlukan aspek konsep diri, pengalaman kerja dan kedisiplinan kerja, dan lain sebagainya. Aspek-aspek tersebut dapat menunjang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga dapat tercapai prestasi kerja yang diinginkan.

Dari penelitian dilakukan oleh Friska Tuju, Peggy A. Mekel dan Adolfina yaitu “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Strees Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara*” penelitian

⁶ Livanda Wenly Umboh, *et.al.*, *Op. Cit.*, hlm. 573.

⁷ Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hlm. 41.

ini menyatakan bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara.⁸ Ini berarti dalam disiplin kerja pegawai patuh dalam aturan organisasi (datang tepat waktu) tekun dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur kerja. Dalam penelitian ini, akan diuji kembali mengenai disiplin kerja sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Friska Tuju, Peggy A. Mekel dan Adolfina dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel yang tidak ada pada penelitian Friska Tuju, Peggy A. Mekel dan Adolfina, yaitu konsep diri dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas.

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada, dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.⁹ Penilaian prestasi sangat penting dilakukan secara objektif kepada setiap pegawai. Prestasi kerja pegawai harus dilaksanakan secara efektif sehingga dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas. Dan dalam mencapainya, karyawan memerlukan beberapa aspek yang harus ada pada diri karyawan yang meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecelakaan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.¹⁰

Objek dari penelitian ini adalah KSPS BMT Al-Hikmah Semesta yang bergerak dalam bidang koperasi simpan pinjam syariah. Di mana di dalamnya menyediakan pelayanan simpanan, pinjaman, dan deposito dengan menggunakan prinsip syari'ah. Dalam KSPS BMT Al-Hikmah terdapat 98 karyawan yang berada di pusat dan cabang, dengan jabatan *marketing*, *teller*, *customer service*, dan *manager* di kantor cabang. Dari uraian di atas telah dijelaskan ada keterkaitan antara konsep diri, pengalaman kerja dan

⁸ Friska Tuju, *et.al.*, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Strees Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2, 2015, hlm. 637.

⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 203.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 133.

kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja namun karena adanya beberapa sebab yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan tersebut kinerjanya kurang, dan dapat membuat tidak tercapainya suatu prestasi yang diharapkan. Selain itu di dalam KSPS BMT Al-Hikmah terdapat *reward* untuk *teller* terbaik, *marketing* terbaik dan *manager* terbaik. *Reward* itu sendiri diadakan setiap tahunnya dengan hadiah umroh bagi *manager* terbaik dan komisi serta cinderamata bagi *teller* dan *marketing* terbaik. Namun pada tahun 2014 dan 2015, *teller*, *marketing*, dan *manager* yang mendapatkan *reward* rata-rata masih terbilang berusia masih baru dalam hal bekerja di KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara, padahal banyak karyawan KSPS yang lebih dahulu bekerja dan lebih berpengalaman pada bidang yang sama di KSPS BMT Al-Hikmah Semesta.¹¹

Dari uraian di atas, permasalahan yang timbul menjadi menarik untuk diteliti dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Konsep Diri, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara”**.

B. Penegasan Istilah

1. Pengaruh

Pengaruh adalah data yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹² Pengaruh dari penilaian ini yaitu karyawan mendapatkan prestasi kerja yang diharapkan di KSPS BMT Al-Hikmah Semesta dari faktor konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

2. Konsep Diri

Konsep diri adalah penilaian menyeluruh tentang kepribadian seseorang, konsep berasal dari evaluasi subyektif kita sendiri tentang perilaku kita sendiri, kita cenderung menilai secara subyektif ciri-ciri

¹¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Iwang Selaku HRD KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara, pada Tanggal 21 November 2016 Pukul 10.00 -11.30 WIB.

¹² HendraYulian, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Pustaka Mandiri, Surakarta, 2006, hlm. 467.

perilaku kita sendiri, oleh sebab itu, konsep diri dapat bersifat positif atau negatif.¹³

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.¹⁴

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.¹⁵

5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹⁶

6. Baitul Maal Wattamwil (BMT)

BMT adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat martabat, serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat.¹⁷

¹³Frank J. Bruno, *et.al*, *Kamus Istilah Kunci Psikologi*, Kanisius, Yogyakarta, 1989, hlm. 270.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 158.

¹⁵Didit Darmawan, *Loc. Cit.*, hlm. 41.

¹⁶ Burhanuddin Yusuf, *Op. Cit.*, hlm. 203.

¹⁷ Nur Riyanto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah (Suatu Kajian Teoritis Praktis)*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 317.

C. Batasan Penelitian

Pembatasan penelitian ini difokuskan pada:

1. Menggunakan penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji pengaruh konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Objek penelitian di KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?
4. Apakah konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh konsep diri terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

4. Untuk menguji secara empiris pengaruh secara bersama-sama konsep diri, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

F. Manfaat penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya ataupun untuk berbagai kalangan pada umumnya. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah wawasan dan referensi keilmuan ekonomi dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai aspek-aspek dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

- b. Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti mengenai konsep diri, pengalaman kerja, dan disiplin kerja, serta prestasi kerja karyawan pada KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

- c. Bagi KSPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada instansi terkait, sehingga dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan skripsi, surat pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang teori konsep diri, pengalaman kerja, disiplin kerja, prestasi kerja, baitul maal wattamwil, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

