

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin ketatnya persaingan bisnis di sektor perbankan, menuntut manajemen lembaga keuangan harus proaktif dan dapat memberikan kepuasan kepada nasabahnya dengan terus meningkatkan kinerja usahanya agar lembaga keuangan tersebut dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Berbicara mengenai kinerja, erat kaitannya dengan seseorang atau lebih karyawan yang bekerja dan melakukan pekerjaannya pada suatu instansi atau perusahaan. Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Sedangkan kinerja secara Islami merupakan serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha dan kesempatan para pekerja selama periode waktu tertentu, dan di dalam mencapai tujuannya tersebut selalu berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adalah suatu lembaga keuangan berbasis syariah yang tengah berkembang pesat di Pati yang pengelolaannya mengedepankan nilai-nilai syariah dan menjunjung tinggi akhlakul karimah. Seperti halnya dengan lembaga keuangan lainnya, memperhatikan kinerja karyawan juga sangat penting bagi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, Allah SWT berfirman dalam QS. Al- Qashash ayat 77:¹

وَاِتَّبِعْ فِيمَا اَنْتَ مِنَ الدَّارِ الْاٰخِرَةِ ۚ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ صَلِّ وَاَحْسِنْ كَمَا
اَحْسَنَ اَلَلَّهِ اِلَيْكَ ۚ صَلِّ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ ۚ اَلْاَرْضُ لِلّٰهِ اِنَّ اللّٰهَ لَا تُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ.

¹ Al-Qur'an, al-Qashash ayat 77, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Woman* (Bandung: Departemen Agama RI, PT.Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 394.

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”.

Oleh karena itu, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.² Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja karyawan.

Dalam dunia kerja pengalaman dibutuhkan untuk mencapai tenaga kerja yang bermutu dan siap pakai. Pengalaman kerja merupakan pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Dengan pengalaman kerja yang cukup lama dan cukup banyak, diharapkan tenaga kerja mempunyai kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang kurang berpengalaman. Hal ini yang menjadi alasan mengapa perusahaan mensyaratkan perlunya pengalaman kerja, karena dengan pengalaman kerja tersebut perusahaan tidak perlu lagi mengadakan *training*, ataupun *training* perlu diadakan hanya seperlunya saja. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai yang berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Qhashas ayat 26:³

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ.

² Agung Widhi Kurniawan, “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar,” *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 16, no. 4 (2012):391.1

³ Al-Qur’an, al-Qashash ayat 77, *Al-Qur’an dan Terjemah Special for Woman* (Bandung:Departemen Agama RI, PT.Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 388.

Artinya : *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.*

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya pengalaman maka mungkin untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya apabila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.⁴

Kualitas kenyamanan bekerja yang didapatkan melalui lingkungan kerja juga menentukan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁵ Selain itu, lingkungan kerja merupakan suatu wadah yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan di sebuah perusahaan untuk membuktikan kemampuan-kemampuannya dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang telah dibebankan dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat berhubungan dan berpengaruh secara langsung terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan layak agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Kondisi lingkungan kerja yang tidak berbahaya dan memiliki fasilitas yang baik dan lengkap

⁴ I Made Bagus Githa Wijaya dan I Wayan Suana, “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana* 2, no.10, (2013):13-14.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), 79.

serta peralatan kerja yang memadai cenderung lebih disukai oleh karyawan karena hal tersebut merupakan faktor penunjang yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pengendali seluruh aktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.⁶ Kinerja karyawan tidak akan optimal jika kondisi lingkungan kerjanya tidaklah menyenangkan. Sedangkan, kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila semua orang yang bekerja dalam lingkungan kerja tersebut bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.⁷

Selain faktor pengalaman dan lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan secara Islami, disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tidak bertentangan dengan syariah, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan keahlian dan semangat kerja yang tinggi serta dilandasi dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab bukan hanya kepada atasannya saja akan tetapi terhadap Allah juga, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab yang kelak akan dimintai pertanggung jawabannya. Seperti yang terkandung dalam surat An-Nisa ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ صَل فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَزُدُوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا.

⁶ Intan Rachmadhani,dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 12, no. 1 (2014):2.

⁷ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), 80.

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”*⁸

Maksudnya adalah Allah SWT memerintahkan disiplin dalam arti taat pada peraturan yang telah ditetapkan. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin juga sangat penting bagi karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Oleh sebab itu, semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi juga prestasi atau kinerja yang dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja khususnya kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul skripsi **“Pengaruh Pengalaman, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati”**.

⁸ Al-Qur'an, an-Nisaa' ayat 59, *Al-Qur'an dan Terjemah Special for Woman* (Bandung:Departemen Agama RI, PT.Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 87.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
4. Adakah pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
2. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
3. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
4. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh pengalaman, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi peneliti khususnya dan bagi masyarakat dan semua pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Selain itu penulisan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat ini diharapkan dapat menambah hazanah keilmuan dalam bidang ekonomi syariah serta dapat memberikan sumbangsih pemikiran baik secara teoritik maupun konseptual mengenai hasil yang didapat dari

penelitian ini berkenaan dengan pengaruh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, dalam menambah pengetahuan dan hazanah keilmuan peneliti yang masih sempit, terutama pengetahuan dalam bidang ekonomi syariah.

b. Bagi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi/lembaga terkait dengan kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi manajemen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah khususnya dalam pengambilan keputusan guna mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya serta sebagai landasan pemikiran dalam merencanakan penelitian berkaitan dengan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-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 peneliti susun:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal, terdiri dari halaman judul, pengesahan majelispengeja ujian munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar atau grafik.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi, berisi lima bab yang saling berhubungan, yaitu:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

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

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi data penelitian, uji instrumen, analisis data, dan pembahasan.

BAB V :PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Bab ini berisi tentang daftar pustaka, lampiran, olah data analisis statistik, dan daftar riwayat hidup.