

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, pergeseran ekonomi semakin sulit diperkirakan, dan zaman menjadi semakin kompleks dan canggih secara teknologi di era globalisasi kontemporer. Hal inilah yang dapat memotivasi dunia usaha untuk selalu up to date, terus menjaga kemajuan kemajuan tingkat teknologi dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi segala bentuk persaingan. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata, terutama di zaman sekarang ini dimana setiap orang menggunakan teknologi canggih tanpa bantuan manusia. Bahkan dengan teknologi yang semakin maju dan perkembangan informasi, akan sulit bagi dunia perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia, bahkan dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin canggih (Wahyuningsih, 2019).

Setiap negara harus menghadapi tantangan untuk mempercepat pertumbuhan ekonominya. Realisasi pembangunan yang dilakukan dalam perekonomian dapat digunakan untuk mengetahui apakah laju pertumbuhan ekonomi meningkat atau tidak, dimana ekonomi adalah suatu cabang ilmu yang mempelajari bagaimana manusia membuat, mendistribusikan, dan mengkonsumsi barang dan jasa (Widiaty & Nugroho, 2020).

Menurut Anoraga dalam buku yang ditulis oleh Kartini dan Indrasari bahwasannya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi budaya, kebiasaan, pendidikan, pengalaman, latihan, kondisi lingkungan, keadaan politik, ekonomi, gaji, janji, dan ancaman agama dan kecocokan dengan atasan (Kartini, 2021).

Untuk itu dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi

perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Muljani, 2019).

Salah satu karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, jadi perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk membuat tempat kerja yang nyaman bagi seluruh anggota karyawan, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan menawarkan tempat kerja (Sueb, Wawancara, 2024).

Meskipun kondisi fisik kantor BMT Gunungjati sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa area yang perlu di perbaiki. Data menunjukkan bahwa area pelayanan pelanggan di bagian depan bersih dan rapih, suhu ruangan cukup tinggi dan bersih namun, dalam segi tata letak ruangan masih kurang, dimana ruangan kepala cabang dengan marketing cukup sempit. Komputer di ruang kerja marketing sudah memadai tetapi masih ada komputer yang sudah rusak tidak bisa dipakai sehingga karyawan bergantian untuk menggunakannya, hal ini sangat memakan waktu dan memperlambat layanan. Hubungan antara kepala cabang dan marketing BMT Gunungjati tampaknya begitu menyatu. Ini terlihat dari cara mereka berkomunikasi, tetapi dengan keterbatasannya ruang yang sempit dan menyatu dengan ruangan nasabah.

Sementara itu menurut Winata lingkungan kerja yang baik di ukur dari kondisi kerja yang baik dan nyaman serta tata letak ruangan yang tepat, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai serta mempunyai hubungan baik antar rekan kerja, hal ini yang menjadi tolak ukur dari lingkungan kerja (Winata, 2022).

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat lebih meningkat. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan

oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan (Gultom., 2021). Kekuatan BMT Gunungjati tidak hanya tercermin pada produk dan harga yang ditawarkan, namun juga pada kualitas dan talenta pegawainya yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke BMT Gunungjati secara profesional dan amanah. Berdasarkan observasi awal BMT Gunungjati, pegawainya mempunyai kinerja yang tinggi.



(Sumber: BMT Gunungjati)

Gambar 1. 1
Kinerja Pelayanan Pegawai

Dapat dilihat pada gambar 1.2 kinerja pelayanan pegawai dari beberapa nasabah merasa kurang puas atas pelayanannya seperti untuk terus tingkatkan pelayanan. Hal tersebut bisa saja berpengaruh terhadap para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik dalam kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai, sehingga akan mencapai hasil yang optimal (Marsela & Hartiningtyas, 2022). Karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya berhubungan dengan orang-orang di sekitarnya saja, tetapi juga dengan sarana, material, dan prasarana yang ada, lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan falsafah kerja yang baik dan meningkatkan semangat kerja. Ini akan bermanfaat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya (Danisa & Komari, 2023).

Kinerja dari seorang pegawai yang baik akan berhasil dan berjalan dengan tujuan yang direncanakan apabila dalam lingkungan kerja secara internal dan

eksternal memiliki korelasi yang baik. Ada variable yang cukup penting selama memengaruhi kinerja seorang karyawan, yakni lingkungan kerja. Bahwa lingkungan kerja sebagai seluruh alat penunjang maupun bahan yang akan pegawai hadapi, aturan kerja secara perorangan atau berkelompok, dan beberapa unsur lainnya (Kones 2022).

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat membantu seseorang memiliki semangat kerja yang baik. Setiap pekerja menginginkan lingkungan kerja yang nyaman. Sangat penting untuk meningkatkan lingkungan kerja kantor, baik yang fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik termasuk fasilitas seperti sarana dan prasarana kantor, peralatan kantor komputer dan printer, AC, dan ruang kerja dengan sirkulasi udara. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga perlu ditingkatkan, terutama hubungan kerja dengan rekan kerja (Saputri, 2021).

Di kutip dari narasi.tv tingkat kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan mental. Perasaan tidak nyaman di tempat kerja yang mendukung secara fisik dan mental. Perasaan tidak nyaman di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja (Yatim, 2023).



(Sumber: BMT Gunungjati)

Gambar 1. 2
Review Nasabah BMT Gunungjati di Google Bisnis

Dapat dilihat pada gambar 1.1 lingkungan kerja karyawan BMT Gunungjati Cirebon. Dengan penjelasan diatas terdapat perubahan lingkungan kerja dari yang sebelumnya. Akan tetapi fasilitas yang ada diruang lingkup kurang baik dan tidak kondusif hal ini membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja dan merasa bosan dalam menjalankan tugas.

Berkembangnya BMT Gunungjati sekitar di masyarakat, membuat perusahaan menginginkan kinerja terbaik dari karyawannya dalam melayani para nasabahnya. Melihat pentingnya karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan sendiri terhadap karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan (Syafrina, 2018).

Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja karyawan BMT Gunungjati Cirebon masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh BMT Gunungjati masih belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang masih perlu direnovasi. Hal ini terlihat dengan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, ruangan kerja yang tidak nyaman dengan tata ruang yang kurang jelas (tidak teratur), ruang gerak yang sempit menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Adanya komputer yang rusak sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kursi untuk nasabah yang kurang sehingga membuat nasabah merasa kurang nyaman. Tidak adanya mushola sehingga karyawan yang ingin melaksanakan sholat di ruang tunggu dan toilet yang sempit. Lingkungan kerja karyawan BMT Gunungjati masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal.

Sebaiknya perusahaan harus lebih arif dalam memperhatikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga akan memberikan dampak terhadap kenyamanan nasabah dalam melakukan kegiatan pada BMT Gunungjati Cirebon.

Lingkungan kerja yang baik cenderung akan membuat karyawannya menjadi lebih produktif sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan produktifitas karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Ramban & Edalmen, 2022).

Suatu instansi yang ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka instansi tersebut akan berusaha untuk merubah para pegawainya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para pegawainya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja (Arifudin & Rusmana, 2020).

Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena setiap ruang kerja yang berdekatan dengan pekerja mungkin akan berdampak pada cara kerja yang dilakukan. Salah satu bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawan.

Selain itu, latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai. Agar pegawai mempunyai kinerja yang baik maka diperlukan pegawai yang terlatih secara penuh sesuai dengan bidang

pekerjaannya. Tidak mudah mencari karyawan syariah yang profesional karena kebanyakan karyawan di lembaga keuangan syariah memiliki pendidikan non-syariah atau bahkan memiliki gelar ekonomi. Lembaga keuangan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM selain meningkatkan kualitas lainnya, seperti produk dan jasa (Arif, 2024).

Menurut Sari Mulyani Indrawati selaku Menteri Keuangan mengatakan bahwa SDM yang bekerja di sektor keuangan syariah 90% bukan berasal dari lulusan program studi ekonomi islam dan keuangan syariah, hal ini terjadi karena SDM dari lembaga keuangan konvensional lebih paham industri, dan memiliki pengalaman yang memadai (Prakoso, 2022). Fakta lain adalah bahwa 90% orang yang bekerja di industri keuangan syariah masih berlatar belakang konvensional, dengan hanya dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Tidak diragukan lagi, fakta ini berdampak pada kualitas kesyariahan industri yang ada (Winata, 2022).

Permasalahan yang terjadi pada pegawai BMT Gunungjati beragam latar belakang pendidikan, mulai dari lulusan Ekonomi Islam hingga lainnya. Karyawan dengan latar belakang ekonomi, baik konvensional maupun islam, tidak terlalu dianggap lebih produktif dibandingkan mereka yang berspesialisasi dalam bidang keilmuan lainnya. Menurut pegawai cabang operasi BMT Gunungjati Cirebon, BMT Gunungjati mempunyai 18 pegawai yang masing-masing mempunyai latar belakang pendidikan dan jurusan universitas yang berbeda (Sueb, Wawancara, 2024).

Terlihat dari wawancara di atas, permasalahannya yaitu karyawan BMT Gunungjati didominasi oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan dari berbagai latar belakang pendidikan baik dari jurusan ekonomi syariah maupun ekonomi syariah dan dari jurusan yang lainnya, latar belakang utamanya sangat beragam dan tidak jarang terdapat para pegawai BMT Gunungjati yang memiliki latar belakang pendidikan selain perbankan dan ekonomi syariah.

Sementara menurut Rusdiana mengatakan bahwasannya latar belakang pendidikan juga dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu derajat kesesuaian antara bidang pendidikan yang ditempuh dengan bidang studi yang

dilakukan, kedua aspek tersebut menjadi tolak ukur dari latar belakang pendidikan (Rusdiana, 2018). Hal ini tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada BMT Gunungjati yang mana karyawan BMT Gunungjati didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang dari non-ekonomi syariah.

Pengetahuan yang diperoleh selama proses pendidikan harus digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang ada ditempat kerja. Selain itu, tingkat pendidikan juga mempengaruhi prestasi kinerja karyawan, tinggi atau rendahnya pendidikan dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan juga harus memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang pendidikan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik (Rika et al., 2022).

Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang tinggi bagi karyawan. Produktifitas pekerja sebagai pelaku ekonomi dapat meningkat jika ketiga komponen tersebut berkualitas tinggi (Basyit et al., 2020).

Yang unik dari BMT Gunungjati walaupun didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan non-ekonomi syariah, serta keterbatasannya lingkungan kerja yang dimiliki akan tetapi kinerja yang dimiliki karyawan BMT Gunungjati sangat tinggi serta etika ke syariahan-nya pun sangat bagus, hal ini terlihat dari sopan santun dalam melayani nasabah, dimulai dengan selalu menyapa dengan mengucapkan salam terlebih dahulu. Selain itu juga dari segi produk mulai dari usaha kecil dan mikro, tabungan, serta Kredit Usaha Rakyat (KUR) yang berkontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian daerah.

Fokus penelitian ini adalah pada BMT Gunungjati, kantor BMT Gunungjati terletak di jalan Pilang Raya. BMT Gunungjati melakukan kegiatan keuangannya sama seperti lembaga keuangan syariah yang lainnya, termasuk penyimpanan dan penyaluran dana. Lokasinya yang strategis di area Bunderan Kedawung, hal ini sangat menunjang kegiatan usaha keuangan yaitu seperti penyimpanan dana dan pembiayaan modal kerja bagi para pedagang.

Alasan dipilihnya BMT Gunungjati sebagai objek penelitian adalah karena BMT Gunungjati merupakan Lembaga Keuangan Syariah yang beroperasi di wilayah tersebut dengan letak geografisnya sangat strategis, tepatnya berada

di kawasan Pilangraya. Hal ini memberikan peluang kepada BMT Gunungjati untuk meningkatkan profabilitas keuangan dan keunggulan layanan. Diketahui, kawasan ini memiliki volume transaksi perdagangan yang tinggi, sehingga pedagang dan pembeli cenderung berinisiatif menyetorkan simpanan ke BMT Gunungjati tanpa harus jauh-jauh ke bank lain.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian pada BMT Gunungjati untuk mengkaji dan mengetahui lebih dalam meyangkut adanya pengaruh lingkungan kerja dan latar belakang pendidikan di BMT Gunungjati terhadap kinerja pada karyawan BMT Gunungjati dan menuangkannya dalam bentuk penelitian. Atas dasar inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Gunungjati Cirebon”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pegawai BMT Gunungjati Cirebon di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan di luar ilmu ekonomi dan perbankan syariah.
2. Untuk itu dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Ada kebutuhan bagi manajemen untuk lebih memperhatikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan. Dengan memenuhi kebutuhan ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, akibatnya meningkatkan kepuasan nasabah

C. Batasan Masalah

Menurut identifikasi permasalahan di atas, maka terdapat batasan masalah yang merupakan gagasan pokok pembahasan penelitian ini dan batasan masalah

ini agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka peneliti perlu menetapkan batasan-batasan. Batasan masalah penelitian ini membatasi penelitian pada kualifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada di BMT Gunungjati, yang hanya menyangkut dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, serta masalah yang berkaitan pada latar belakang pendidikan pegawai dengan gelar akademik ekonomi syariah dan non ekonomi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Gunungjati?
2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Gunungjati?
3. Apakah lingkungan kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BMT Gunungjati?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis lingkungan kerja dan latar belakang pendidikan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pribadi

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan bias menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi tentang lingkaran kerja dan latar belakang pendidikan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan kreatifitas penulis dalam mengembangkan kompetensi diri.

b. Bagi Akademisi

1) Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang ekonomi perbankan syariah, sehingga memperluas pengetahuan dan wawasan terkait variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran ‘mengenai pengaruh lingkungan kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

2) Praktis

Bagi karyawan BMT Gunungjati penelitian ini diharapkan bias memberikan masukan dalam mengembangkan kinerja karyawan guna melaksanakan tugas serta menghadapi persaingan dan usaha.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian, maka rancangan penulisan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori, pada bab ini merupakan uraian tentang teori dan konsep yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan inti masalah, yaitu meliputi kerangka teori, *research gap*, kerangka berfikir, dan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian, pada bab ini merupakan metode penelitian yang memuat uraian tentang informasi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, variabel penelitian, definisi konsep dan operasional, instrument

penelitian, uji instrument penelitian dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan, pada bab ini,] merupakan analisis data dan pembahasan yang berisi uraian mengenai gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan.

Bab V: Penutup, pada bab ini merupakan penutup dalam bab ini merupakan penutup dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau hasil analisis dan saran yang dianggap berguna.

