BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan merupakan lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan ke masyarakat dalam bentuk pinjaman. Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang bergerak langsung terjun ditengah masyarakat adalah koperasi syariah. Keberadaan koperasi syariah sebagai lembaga keuangan mikro syariah mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Koperasi syariah mempunyai peran penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Perkembangan yang cepat harus dibarengi dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan operasional perusahaan (Herianto, 2015).

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk menentukan tujuan organisasi. Menurut Yuliana (2016) sumber daya manusia adalah orang-orang yang mengoprasikan perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan operasional perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan perlu adanya kepemimpinan yang tepat yang dapat mengarahkan dan mengembangkan sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Karena kepemimpinan menyangkut sebuah proses mempengaruhi dalam sosial yang mana melibatkan seseorang terhadap orang lain untuk merancang, mengatur aktivitas serta hubungan dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Adinata, 2015) mengungkapkan bahwa meningkatkan kinerja dalam karyawan, perusahaan juga membutuhkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan (Badeni, 2013) yang mengungkapkan bahwa peranan seorang pemimpin sangatlah penting didalam organisasi dan sangat dibutuhkan untuk membawa

organisasi dan apa yang dipimpinnya mengarah kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja, menciptakan rasa tanggung jawab serta mampu memberikan kebebasan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sikap pimpinan yang tegas dan perhatian dalam setiap pelaksaan tugas yang dikerjakan karyawan juga dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan juga akan terhindar dari rasa tertekan dalam menjalankan tugas yang diberikan jika kepemimpinan dijalankan secara baik dan benar (Ramilasari, 2012).

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dianggap sebagai faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan demikian pula sebaliknya (Gede, 2018). Dalam penelitian Oluseyi dan Hammed (2009) menyatakan bahwa keefektivan kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih berhati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin dalam suatu perusahaan diwajibkan untuk mencurahkan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, mengarahkan, dan menggali semua potensi karyawan dilingkungannya agar dapat memenuhi harapan perusahaan. Sebab perilaku pemimpin yang baik akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja sebab seorang karyawan dapat melakukan kegiatan operasional dengan optimal apabila dibekali dengan lingkungan yang sesuai. Menurut Robbins dalam (Rahmawati, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan sebab karyawan menaruh perhatian yang cukup dominan terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Apabila lingkungan kerja kurang aman, nyaman dan kondusif akan berdampak pada menurunnya pencapaian tugas yang telah diberikan tidak

sesuai dengan target sehingga kinerja yang dihasilkan tidak efektif dan efisien (Siregar, 2019). Menurut (Taufiq, 2012) lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada disekeliling karyawan yang dapat memberikan efek terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parlindan dan Wahyudin (2008) menunjukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kesuksesan suatu pekerjaan yang dihasilkan karyawan, dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dengan adanya lingkungan yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan memperoleh efek baik dalam bekerja dan efek bagi perusahaan yaitu memperoleh tujuan perusahaan yang dicapai

Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai kemaksimalan organisasi. Hal ini dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak sesuai dengan dengan cara kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin serta masih kurangnya pengkoordinasian pemimpin kepada karyawan sehingga menyebabkan tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja. Permasalahan selanjutnya berkaitan dengan lingkungan kerja yang masih kurang kondusif karena ruangan kerja yang cukup kecil sementara pegawai didalamnya over capacity sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berikut data mengenai rekapitulasi nilai *Key Performance Individual* Triwulan I sampai IV Tahun 2020 KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera.

Tabel 1.1

Data Rekapitulasi Nilai KPI Triwulan I sampai IV Tahun 2020

Skala penilaian	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
	Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah karyawan	Presentase	Jumlah keryawan	Presentase	Jumlah karyawan	Presentase
Sangat Baik	10	26,31%	8	22,22%	5	13,15%	7	17,94%
Baik	17	44,73%	11	30,5%	14	36,84%	10	25,64%
Cukup	9	23,68%	14	38,88%	16	42,10%	18	46,16%
Kurang	2	5,26%	3	8,33%	3	7,89%	4	10,25%
Total	38	100%	36	100%	38	100%	39	100%

Sumber : Kantor KSPPS Mitra Sejahtera 2021

Berdasarkan data rekapitulasi nilai *Key Performance Individual* pada triwulan I sampai triwulan IV tahun 2020 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera mengalami penurunan dilihat dari skala angka yang menunjukkan penilaian sangat baik menurun dari triwulan pertama 26,31% menjadi 17,94% pada triwulan keempat. Skala baik selalu mengalami penurunan selama triwulan I-IV dari 44,73% menjadi 25,64%. Skala cukup mengalami peningkatkan secara terus menerus dari 23,68% menjadi 46,15%. Dan untuk skala kurang pun mengalami peningkatan dari 5,26% menjadi 10,25%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih membutuhkan perhatian dari perusahaan, karena karyawan merupakan alat penggerak utama bagi seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menunjukkan adanya Research GAP dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini merupakan tabel dari riset dan fenomena Research GAP.

Tabel 1.2

Research GAP Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Permasalahan	Hasil penlitian	Peneliti
1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	(Ahmad Prayudi, 2017)
2.		Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	(Raden Yohanes Luhur, 2014)

Menurut (Prayudi, 2017) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukukan oleh (Luhur, 2014) menunjukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research GAP Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Permasalahan	Hasil penlitian	Peneliti
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	(Dyah Kusrihandayani,2017)
2.		Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	(Heni Sidanti, 2015)

Menurut (Kusrihandayani, 2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sidanti, 2015) yang menujukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul penelitian yaitu "***Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (Kspps) Al-Ishlah Mitra Sejahtera."***

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Wilayah Kajian

Penelitian ini masuk ke wilayah kajian manajemen dan organisasi bisnis syariah.

b. Jenis Masalah

1. Masih kurangnya pengkoordinasian pemimpin kepada karyawan sehingga menyebabkan tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Dalam pembahasan penelitian ini, peneliti memberikan batasan sebagai berikut :

1) Subjek pada penelitian ini adalah karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera.
2) Variabel yang akan digunakan adalah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam skripsi ini sebagai berikut :

1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera?

2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera?
3) Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dalam penelitian ini yang sesuai dengan permasalahan yang diajukan meliputi :

1) Untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera.
2) Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera.
3) Untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlah Mitra Sejahtera.

2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, diantaranya yaitu :

1) Bagi Penulis
   a. Manfaat bagi penulis dapat digunakan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan sebagai sarana menambah wawasan peneliti yang berhubungan dengan bidang kajian yang ditekuni selama kuliah.
   b. Sebagai sarana untuk mengaplikasi berbagai teori-teori yang sudah diperoleh selama kuliah.
   c. Sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman langsung dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Praktisi

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pemimpin untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Dapat memotivasi para karyawan untuk lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berguna bagi perusahaan.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan kemudahan pemahaman dan memberikan gambaran umum kepada pembaca tentang penelitian yang telah diuraikan oleh peneliti. Adapun sistematika dalam penelitian ini terdiri dari lima bagian.

Bab I berisi pendahuluan, pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah yang menguraikan inti dari permasalahan yang akan diselesaikan, tujuan harus sesuai dengan apa yang menjadi latar belakang serta rumusan masalah, dan manfaat penelitian yang diperoleh melalui manfaat-manfaat yang bersifat positif yang di dapat dari tujuan penelitian yang tercapai.

Bab II berisi kajian teori, pada bab ini membahas penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran yang membantu peneliti dalam menguji rumusan masalah, dan landasan teori yang akan menguraikan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan hal-hal yang akan diteliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Ishlal Mitra Sejahtera.

Bab III berisi metodologi penelitian, pada bab ini membahas mengenai rencana dan prosedur penelitian yang akan dilakukan penulis yang bertujuan untuk menjawab hipotesis, diantaranya objek penelitian, sumber data serta teknik analisis data, polulasi serta sempel, definisi opersional variabel serta instrumen penelitian.

Bab IV berisi hasil dan pembahasan, pada bab ini akan membahas mengenai analisis secara keseluruhan yang telah dilakukan oleh peneliti, dan kumpulan data yang sudah diperoleh peneliti serta pengelolaan data melalui metode yang akan dideskripsikan dan dianalisis.

Bab V berisi penutup, pada bab ini akan membahas kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah uraian jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah yang telah dianalisis pada bab sebelumnya. Sedangkan saran berisi mengenai rekomendasi dari peneliti tentang masalah yang diteliti berdasarkan kesimpulan yang diperoleh.

I A I N
SYEKH NURJATI
C I R E B O N