

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks perbankan syariah, kinerja karyawan berperan strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, kepercayaan nasabah, serta keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis.¹ Secara umum, kinerja karyawan berhubungan erat dengan perkembangan perusahaan, karena mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.²

Karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi cenderung mampu menghasilkan output kerja yang optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja juga dapat dipandang sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan melalui prestasi kerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Selain itu, kinerja diartikan sebagai perwujudan dari tindakan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Perhatian pimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting,

1 Febriani, Fika Aurelia, Abdul Haeba Ramli, and Heru Kreshna Reza. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11, no. 2 (2023): 309–20.

2 Ariesni, Selfi, and Lise Asnur. "Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 5, no. 3 (2021): 363–69.

sebab penurunan kinerja individu dapat berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian kinerja dilakukan melalui berbagai instrumen yang bertujuan untuk meninjau dan mengevaluasi capaian kerja karyawan, sehingga dapat diketahui karyawan yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.³ Dalam konteks perbankan syariah, kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan produktivitas dan pencapaian target, tetapi juga dari kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah yang menjadi landasan operasional bank. Faktor internal seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja turut memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.⁴

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi tempat karyawan menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, yang memiliki hubungan dengan produktivitas dan kepuasan kerja.⁵ Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik dan sosial di sekitar karyawan. Penelitian Sela menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, yang merupakan hasil interaksi antara kebutuhan, persepsi, dan keputusan

3 Suryani, R. (2020). *Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktornya* (Edisi 1). Yogyakarta: Penerbit

4 Anastavia Dwi Astuti. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada karyawan PT. Matahari Departement Store, Tbk).*

5 Wahyuni, Rezki, Gani Achmad, and Muh. Haerdiansyah Syahnur. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi." *Jurnal Ilmu Ekonomi* 6, no. 3 (2023): 142–50.

individu. Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias dan produktif.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya.⁶ Motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu atau motivasi intrinsik maupun dari faktor eksternal seperti gaji, insentif, penghargaan, dan pengakuan. Menurut teori motivasi-higiene Herzberg, faktor motivasi dan faktor higiene, termasuk kondisi lingkungan kerja, memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.⁷ Namun demikian, hasil penelitian Tanjung dan Manalu menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan tidak selalu bersifat positif, sehingga organisasi perlu memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan secara lebih mendalam.

Faktor lain yang turut berkaitan dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan untuk menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran.⁸ Disiplin kerja juga mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan. Penelitian Afrilia

6 Yopi Risma Fitri, dkk. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

7 Rizal, S. M., & Radiman. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128

8 Muna, N., & Isnowati, S (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis AL-Washliyah*, 5(2), 111-119

menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. 9 Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bersifat kontekstual, dan karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah cenderung mengalami penurunan produktivitas.

Dalam kondisi ideal, kinerja karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga mampu mengurangi hambatan kerja dan meningkatkan semangat kerja.¹⁰ Motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersumber dari dorongan internal maupun insentif eksternal, mendorong peningkatan komitmen serta pencapaian target kerja karyawan.¹¹ Disiplin kerja juga berperan penting melalui sikap patuh terhadap aturan, loyalitas, serta ketepatan waktu yang berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas.¹² Apabila lingkungan kerja kondusif, motivasi kerja kuat, dan disiplin kerja berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan diharapkan mencapai tingkat optimal dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

9 Afrilia, M., “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UMKM Kota Medan,” *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, Vol. 1, No. 1 (2023): 46–55.

10 Utami, Alia, and Luis Marnisah. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang.*” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 22, no. 2 (2025): 407–18.

11 Rulianti, Erina, and Giri Nurpiadi. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*” *JESYA Jurnal Ekonomi & EKonomi SYariah* 2, no. 1 (2023): 849–58.

12 Maulidiah, Uzla, and Heru Baskoro. “*The Effect Of Work Discipline, Work Environment And Work Motivation On Employee Performance*” 5, no. 1 (2025): 910–24

Namun, dalam praktiknya, kondisi ideal tersebut tidak selalu tercapai secara optimal, termasuk pada sektor perbankan. Otoritas Jasa Keuangan mencatat bahwa perbankan syariah di Indonesia terus mengalami pertumbuhan dengan total aset mencapai Rp980,30 triliun pada tahun 2024 dengan pertumbuhan sebesar 9,88%. Pertumbuhan ini menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal kinerja karyawan. Selain itu, data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sektor jasa keuangan menyerap lebih dari 1 juta tenaga kerja pada tahun 2024, sehingga pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga produktivitas organisasi.

Kondisi tersebut juga tercermin di Bank KB Bukopin Syariah Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara pendahuluan yang dilakukan terhadap karyawan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja, masih terdapat keterbatasan fasilitas kerja dan kenyamanan ruang kerja sehingga dapat mengganggu fokus dan efektivitas kerja karyawan. Dari aspek motivasi kerja, sistem penghargaan dan pengembangan karier belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi karyawan sehingga menyebabkan fluktuasi semangat kerja. Dari aspek disiplin kerja, masih ditemukan ketidaktepatan waktu serta pelanggaran terhadap aturan operasional yang menunjukkan bahwa penerapan disiplin belum berjalan secara konsisten.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi nyata di lapangan. Secara ideal, kinerja karyawan pada lembaga perbankan syariah perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang baik, dan disiplin kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan temuan di lapangan, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Kesenjangan tersebut penting untuk diteliti karena dapat berkaitan

dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Bank KB Syariah sebagai salah satu lembaga perbankan syariah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah serta menjaga kelancaran kegiatan operasional. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran karyawan menjadi sangat penting karena karyawan merupakan sumber daya utama yang menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu mendukung pencapaian target kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta membantu perusahaan dalam menjaga kepercayaan nasabah.

Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dapat berhubungan dengan beberapa faktor, di antaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Sementara itu, disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, menggunakan waktu kerja secara tepat, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan pembaruan data penelitian yang dilakukan oleh penulis, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 orang karyawan Bank KB Syariah. Pengumpulan data dilakukan melalui dua cara, yaitu secara langsung/offline kepada 11 responden dan secara online melalui Google Form kepada 14 responden. Penggunaan dua cara pengumpulan data tersebut dilakukan untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner serta menyesuaikan kondisi di lapangan. Meskipun pengumpulan data dilakukan secara offline dan online, instrumen yang digunakan tetap sama, sehingga data yang diperoleh tetap seragam dan sesuai dengan indikator variabel penelitian.

Jumlah responden sebanyak 25 orang tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Bank KB Syariah. Perbedaan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja, memungkinkan adanya perbedaan dalam menilai kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi, kedisiplinan, serta kinerja masing-masing karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan agar dapat diketahui bagaimana hubungan masing-masing variabel dengan kinerja karyawan.

Pada lembaga perbankan, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja organisasi. Apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung, motivasi kerja yang rendah, atau disiplin kerja yang belum konsisten, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berada dalam kondisi yang baik, maka karyawan cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, seperti kenyamanan lingkungan kerja, dorongan dalam bekerja, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan perlu dilakukan. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji pengaruh sebab-akibat, melainkan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Bank KB Syariah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, serta menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank KB Syariah?
2. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Bank KB Syariah?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank KB Syariah?
4. Bagaimana hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank KB Syariah?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terfokus dan tidak melebar, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada beberapa aspek berikut:

1. Subjek penelitian ini terbatas pada karyawan Bank KB Syariah yang berjumlah 11 orang.
2. Variabel yang dikaji meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Penelitian ini difokuskan pada analisis hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif korelasional dengan teknik pengumpulan data melalui angket atau kuesioner.

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank KB Syariah.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Bank KB Syariah .
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank KB Syariah .
4. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank KB Syariah.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkaitan, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, khususnya pada lembaga perbankan syariah.

2. Bagi Pihak Bank KB Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam memperhatikan

lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan dan referensi akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel atau objek kajian yang sejenis.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai isi penelitian dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini menjelaskan dasar pemikiran dilakukannya penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Bank KB Syariah.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Selain itu, bab ini juga memuat penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi rancangan penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif deskriptif korelasional dengan teknik sampling jenuh, karena seluruh karyawan Bank KB Syariah yang berjumlah 11 orang dijadikan sebagai responden.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi jawaban responden, hasil pengolahan data, serta pembahasan hasil penelitian. Pada bab ini dijelaskan hasil analisis data mengenai hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Bank KB Syariah berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan disusun berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, sedangkan saran diberikan sebagai masukan bagi Bank KB Syariah, pihak akademik, dan peneliti selanjutnya.