

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Tentunya, peran tersebut harus didukung dengan adanya lingkungan dan disiplin kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang ada dalam suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam beberapa faktor, salah satunya dengan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Mangkunegara, 2008:67). Sehingga kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatnya suatu perusahaan

Manusia tak bisa lepas dengan adanya manajemen, begitu juga sebaliknya. Maka dalam kehidupan sehari-hari manajemen sangat penting bagi manusia, baik manajemen waktu, manajemen financial, dan lain sebagainya. Rasulullah pernah bersabda, “Barangsiapa yang mengangkat seseorang menjadi seorang pegawai dari suatu kaum, padahal dalam kaum tersebut ada seseorang yang diridhai oleh Allah SWT, maka ia telah berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman (HR al-Hakim). Ada salah satu riwayat yang menyinggung hal yang sama, “Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat (kehancuran)-Nya (HR Bukhari dan Ahmad).

Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengapa demikian? Karena ketika seorang karyawan merasa nyaman bekerja dilingkungannya, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan fokus dan satu tujuan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaannya (Sunyoto, 2012:43). Menurut Sedarmayanti (2014), ada beberapa indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan.

Disamping seorang karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, karyawan perlu untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin merupakan acuan dari manajemen untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja dengan efektif. Menurut (Siagian, 2014) disiplin kerja merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ada. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009, p.89) disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Dengan adanya disiplin kerja, maka karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai tujuan yang ditentukan (Hartatik, 2014).

Karyawan perlu untuk memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Kehadiran/keterlambatan, kepatuhan kepada prosedur, dan tanggung jawab merupakan beberapa indikator disiplin kerja. BMT BIF merupakan salah satu lembaga keuangan dibawah koperasi yang memiliki aturan tersendiri dalam mendisiplinkan karyawannya. Maka sangat perlu diperhatikan kedisiplinan karyawan dalam menunjang keefektifan dan efisiensi kinerja karyawan.

Dengan adanya lingkungan kerja dan kedisiplinan dalam suatu perusahaan, maka akan menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008, p. 67) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab di suatu perusahaan. Sedangkan menurut (Moehariono, 2014), kinerja merupakan performa karyawan atau kelompok baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja positif baik secara kualitas maupun kuantitas atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan pesatnya pertumbuhan dan persaingan di Indonesia, suatu perusahaan harus meningkatkan dan memaksimalkan kualitas pada perusahaan tersebut, salah satunya adalah Baitul Mal wat Tamwil BIF Yogyakarta. BMT BIF pertama kali didirikan pada tahun 1996 di Gedong Kuning Yogyakarta. Didirikannya BMT BIF bermula dari banyaknya pengusaha mikro yang berpeluang akan tetapi tidak terjangkau oleh bank. Sehingga kebutuhan para

pengusaha mikro sering kali dibiayai dengan pembiayaan berbunga tinggi. Sehingga hal tersebut dapat memberatkan pengusaha mikro dalam merintis usahanya. Hal inilah yang mendorong untuk didirikannya BMT BIF di Yogyakarta pada tahun tersebut. Pada dasarnya, BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu Baitul Maal (usaha sosial) dan Baitul Tamwil (usaha bisnis). Usaha sosial merupakan usaha yang bergerak di sosial kemasyarakatan seperti contohnya penyaluran zakat, infak, dan shodaqoh (ZIS). Sedangkan usaha bisnis merupakan usaha bisnis yang bergerak dalam pemberdayaan masyarakat yang ingin merintis usahanya dari bawah atau kecil.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Anggota BMT BIF

Sumber : Laporan RAT BMT BIF Yogyakarta 2018-2019

Grafik tersebut menggambarkan perkembangan BMT BIF dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bagus nya kinerja dari BMT sehingga anggota yang dimiliki oleh BMT dapat naik secara signifikan. Dengan adanya penambahan anggota yang ada, maka transaksi didalam BMT akan semakin bagus. Hal ini juga

dilandasi dengan adanya faktor kinerja karyawan yang telah mengejar target dari tahun ke tahun.

Dalam beberapa observasi yang dilakukan peneliti di beberapa cabang BMT BIF, ditemukan beberapa indikator yang belum memenuhi indikator lingkungan kerja seperti ruang kerja yang sempit, kelembapan udara, dan suara bising dari kendaraan yang melintas (Sedarmayanti, 2014). Sedangkan menurut (Soetjipto, 2009) yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik atau buruknya adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan fasilitas.

Melihat gambaran segala kegiatan karyawan di BMT BIF Yogyakarta guna meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis mengambil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk memberikan sumbangsih keilmuan, khususnya dalam ilmu perbankan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi jembatan untuk mengembangkan ilmu dari judul yang diangkat dan mengimplementasikannya terkait lingkungan dan disiplin kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terutama kepada manajemen BMT BIF dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

- c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja.