

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan perekonomian global yang semakin pesat telah menciptakan persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor industri. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki agar tetap bertahan dan unggul dalam kompetisi. Salah satu faktor strategis yang memegang peranan penting adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), karena SDM yang berkualitas akan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan potensi karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam strategi pengelolaan perusahaan. Memasuki era globalisasi yang sering disebut sebagai “era tanpa batas”, arus mobilitas tenaga kerja antarnegara semakin terbuka lebar, ditandai dengan semakin banyaknya tenaga kerja asing yang memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahlian dan kompetensi mereka. Tanpa adanya langkah strategis untuk mengantisipasi dan mengelola fenomena ini, negara berkembang seperti Indonesia berisiko tertinggal, bahkan tidak mampu bersaing dengan negara-negara maju yang telah memiliki keunggulan kompetitif. Bagi perusahaan, kondisi ini menjadi tantangan tersendiri karena pengelolaan tenaga kerja harus dilakukan secara profesional untuk memastikan daya saing tetap terjaga.

Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, di mana salah satu fokus utamanya adalah memberikan

pengembangan karier yang terarah, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mendorong kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan hasil observasi awal pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi, ditemukan bahwa program pengembangan karier di perusahaan dinilai belum terstruktur secara optimal. Beberapa karyawan menyatakan masih terbatasnya pelatihan lanjutan dan belum adanya sistem promosi jabatan yang transparan dan konsisten, sehingga berpotensi mengurangi motivasi kerja dan menghambat peningkatan kompetensi. Selain itu, lingkungan kerja fisik dan nonfisik belum sepenuhnya mendukung produktivitas, di mana ditemukan adanya kendala komunikasi antarbagian serta keterbatasan fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Dari sisi kinerja karyawan, data pencapaian target menunjukkan bahwa tidak semua indikator kinerja dapat terpenuhi secara konsisten, yang disebabkan oleh variasi kemampuan teknis dan nonteknis di antara karyawan serta tingkat semangat kerja yang belum merata.

Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karier pegawainya, terdiri dari manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karier setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karier yang jelas. Berdasarkan hasil observasi terhadap Pengembangan Karier perusahaan yaitu sebagai berikut ini :

Tabel 1.1
Data Pra-Survey Pengembangan Karier Koperasi Simpan Pinjam
Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi
Tahun 2025

N o	Indikator Pengembang an Karier (Menurut Tamalika 2017)	Unsur Pernyataan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiaya an Syariah BMT Al Fath Ikmi	Setuj u	Presenta se %	Tida k Setuj u	Presenta se %
1	Kebutuhan Karir	Setiap Karyawan mendapatkan kesempatan dalam pengembanga n Karier mereka	30	16	53%	14	47%
2	Pelatihan	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangk an Karier saya	30	12	40%	18	60%
3	Perlakuan yang adil dalam berkarier	Perusahaan telah adil memberi kan kesempat an yang sama pada semua karyawan dalam berkarier.	30	17	57%	13	43%
4	Informasi Karier	Peluang karier yang ada diumumkan Secara terbuka	30	25	83%	5	17%
5	Promosi	Perusahaan selalu membuka peluang dalam promosi jabatan karyawan	30	11	37%	19	63%
		Perusahaan					

N o	Indikator Pengembangan Karier (Menurut Tamalika 2017)	Unsur Pernyataan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Setuju	Presentase %	Tidak Setuju	Presentase %
6	Mutasi	melakukan mutasi pada karyawan agar dapat meningkatkan jenjang karier Mereka	30	10	33%	20	67%
7	Pengembangan tenaga kerja	Perusahaan selalu memberikan arahan pekerjaan kepada semua karyawan dalam mengembangkan karier	30	12	40%	18	60%

(Sumber data : Kspps BMT Al Fath Ikmi, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai hasil observasi pada variabel **Pengembangan Karier** di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi, dapat dijelaskan bahwa pada indikator **Kebutuhan Karir**, sebanyak 16% karyawan menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karier, sedangkan 14% menyatakan tidak setuju. Pada indikator **Pelatihan**, 12% karyawan merasa pelatihan yang diberikan bermanfaat dalam mengembangkan karier, sementara 18% lainnya menyatakan tidak setuju. Selanjutnya, indikator **Perlakuan yang Adil dalam Berkarier** menunjukkan bahwa 17% karyawan setuju perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karier bagi seluruh

karyawan, sedangkan 13% tidak setuju. Indikator **Informasi Karier** mendapatkan persentase setuju tertinggi yaitu 25%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa informasi terkait karier telah disampaikan secara terbuka. Sementara itu, indikator **Promosi** menunjukkan bahwa hanya 11% karyawan yang setuju adanya peluang promosi jabatan, sedangkan 19% menyatakan tidak setuju, menandakan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan adanya kesempatan promosi yang memadai. Indikator **Mutasi**, 10% karyawan setuju perusahaan melakukan mutasi pegawai untuk mendukung pengembangan karier, sementara 20% menyatakan tidak setuju. Terakhir pada indikator **pengembangan tenaga kerja**, 12% karyawan setuju Perusahaan selalu memberikan arahan, sementara 18% menyatakan tidak setuju.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja adalah pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja

yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi masih ditemukan masalah di lingkungan kerja Kopersai Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi secara Fisik & Non Fisik dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Pra Survei Lingkungan Kerja Fisik Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik (menurut sadarmayati 2019)	Foto	Keterangan
1	Penerangan	Cahaya Ruangan Kantor Koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah BMT Al Fath Ikmi sudah terang 	Dari 30 karyawan terdapat 30 karyawan BMT Al Fath Ikmi yang menjawab bahwa kondisi Penerangan ruangan dalam kantor koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah BMT Al Fath Ikmi baik dan terang serta tidak ada masalah.
2	Suhu Udara	Ruangan AC kantor koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah BMT Al Fath Ikmi 	Dari 30 karyawan terdapat 24 karyawan koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah BMT Al Fath Ikmi yang menjawab bahwa kondisi Suhu Udara AC ruangan pada BMT Al Fath Ikmi tidak baik karena tidak dingin serta suhu ruangan yang lembab.

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik (menurut sadarmayati 2019)	Foto	Keterangan
3	Warna Ruangan	Warna cat Kantor Koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah BMT Al Fath Ikmi 	Dari 30 karyawan BMT Al Fath Ikmi Menjawab bahwa kondisi Cat Bangunan terlihat baik.
4	Dekorasi	Tata Letak penempatan barang pada kantor koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah BMT Al Fath Ikmi 	Dari 30 karyawan terdapat 25 karyawan BMT Al Fath Ikmi yang menjawab bahwa kondisi penyusunan meja karyawan pada perusahaan tidak baik dikarenakan tata letak meja yang kurang tepat menghadap tembok.

(Sumber data : Kspps BMT Al Fath Ikmi,2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai lingkungan kerja fisik pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi, dapat diketahui bahwa sebagian besar aspek fisik sudah berada pada kondisi yang baik. Dari segi **penerangan**, seluruh karyawan (100%) menyatakan bahwa pencahayaan ruang kantor sudah terang dan tidak menimbulkan masalah. Pada aspek **suhu udara**, sebanyak 24 dari 30 karyawan merasa suhu ruangan yang diatur oleh AC sudah sesuai dan nyaman, meskipun masih ada sebagian kecil karyawan

yang merasa suhu kurang sesuai. Untuk indikator **warna ruangan**, seluruh responden menyatakan bahwa warna cat gedung dalam kondisi baik dan mendukung suasana kerja. Namun, pada indikator **dekorasi**, masih ditemukan permasalahan tata letak peralatan atau barang, di mana 25 karyawan menyatakan bahwa posisi penempatan barang tidak tepat karena menghadap tembok. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aspek penerangan, suhu udara, dan warna ruangan sudah mendukung kenyamanan kerja, pengaturan dekorasi ruang kerja masih memerlukan perbaikan agar lebih ergonomis dan mendukung produktivitas.

Tabel 1.3
Data Pra-Survei Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Koperasi Simpan Pinjam
Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi
Tahun 2025

No	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik (Menurut Hamidah 2018)	Unsur Pernyataan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Setuju	Presentase %	Tidak Setuju	Presentase %
1	Struktur Kerja	Karyawan bekerja sudah sesuai dengan jobdesk yang diberikan oleh perusahaan	30	16	53%	14	47%
2	Tanggung Jawab	Karyawan dalam bekerja memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan	30	18	60%	12	40%

No	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik (Menurut Hamidah 2018)	Unsur Pernyataan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Setuju	Presentase %	Tidak Setuju	Presentase %
		yang diberikan oleh perusahaan					
3	Perhatian	Pimpinan dalam Perusahaan sudah memberikan perhatian yang adil kepada semua karyawan.	30	10	34%	20	66%
4	Kerjasama Kelompok	Karyawan dalam bekerja selalu menerapkan Kerjasama team yang baik.	30	10	34%	20	66%
5	Kelancaran Komunikasi	Komunikasi atasan bawahan sudah terjalin dengan lancar	30	15	50%	15	50%
6	Peneliti	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	30	0	0%	30	100%

(Sumber data : Kspps BMT Al Fath Ikmi, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai lingkungan kerja non fisik pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi, terlihat bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam hubungan kerja dan budaya organisasi. Pada indikator **struktur kerja**, 53% karyawan menyatakan telah bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan, sementara 47% lainnya merasa sebaliknya. Pada indikator **tanggung jawab**, 60% karyawan menyatakan memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap pekerjaan, sedangkan 40% merasa belum sepenuhnya demikian. Pada indikator **perhatian**, hanya 34% karyawan yang merasa mendapat perhatian yang adil dari perusahaan, sedangkan 66% merasa perhatian belum merata. Untuk indikator **kerja sama kelompok**, 34% karyawan merasa perusahaan sudah menerapkan kerja sama tim yang baik, sementara 66% lainnya menilai sebaliknya. Pada indikator **kelancaran komunikasi**, 50% responden menyatakan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan lancar, sedangkan 50% lainnya merasa masih ada hambatan. Terakhir, pada indikator **penilaian**, seluruh responden (100%) menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan penilaian yang merata antar karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi masih memerlukan peningkatan, khususnya pada aspek perhatian, kerja sama tim, komunikasi, dan penilaian kinerja, agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif, harmonis, dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan mendefinisikan kinerja

sebagai hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode tertentu yang mencerminkan sejauh mana mereka memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi menetapkan target kinerja yang berfungsi sebagai tolok ukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, di mana data mengenai pencapaian tersebut disajikan pada Tabel 1.4 berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Tabel 1.4
Data Target Kinerja keuangan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan
Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi
Tangerang Selatan

Tahun	Pendapatan (Rp)	Biaya Operasional (Rp)	Laba Bersih (Rp)	Pertumbuhan Laba (%)
2022	1.200.000.000	900.000.000	300.000.000	-
2023	1.350.000.000	980.000.000	370.000.000	+23,3%
2024	1.280.000.000	1.020.000.000	260.000.000	-29,7%

(Sumber : KSPPS BMT Al Fath Ikmi, 2025)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dijelaskan dari tahun 2022 ke 2023, pendapatan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi meningkat sebesar 12,5%, sementara biaya operasional hanya naik 8,9%. Kondisi ini mendorong kenaikan laba bersih secara signifikan sebesar 23,3%, yang mencerminkan adanya efisiensi dalam pengelolaan operasional. Namun, pada periode 2023 ke 2024, terjadi penurunan pendapatan sebesar 5,2% diiringi dengan kenaikan biaya operasional sebesar 4,1%, sehingga laba bersih mengalami penurunan tajam hingga 29,7%. Penurunan kinerja keuangan pada

tahun 2024 ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh menurunnya efektivitas operasional, yang salah satunya dapat dikaitkan dengan rendahnya motivasi kerja dan kurang optimalnya pengembangan karir karyawan. Hal ini tercermin dari hasil data kinerja karyawan yang menunjukkan rendahnya persentase persetujuan pada indikator promosi dan pelatihan.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan menjadi sebuah penurunan dalam, pengembangan karier serta lingkungan kerja apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Hal tersebut menyebabkan Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya adanya aksi mogok kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik yang tidak memadai, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain yang pada akhirnya akan menurunkan loyalitas kerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel Kinerja karyawan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi. Mengacu uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi di Tangerang Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara parsial pada bagian Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada bagian Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara parsial pada bagian Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi ?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada bagian Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi ?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1.4.1 Teoritis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai objek yang diteliti dan juga sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang. Sekaligus menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi.

2. Bagi Universitas Pamulang

Melalui penelitian ini dapat menambah referensi atau sebagai penambahan bacaan bagi mahasiswa yang membacanya. Dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana.

1.4.2 Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Masyarakat untuk dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang didapatkan dibangku kuliah.