

LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DAN KOMPETENSI SEBAGAI TOLAK UKUR PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH PALEMBANG

Raden Ayu Ritawati^{1*}, Raden Ayu Erika Septiana²

^{1*}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail: ra.ritawati_uin@radenfatah.ac.id

²Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail: radenayuerikaseptiana_uin@radenfatah.ac.id

Abstract

In running its business, PT. Pegadaian Syariah Palembang has employed employees who are reliable and have good competence. Where employees are the most important part of the company, while work performance assessment is one of the key factors in developing the company. The focus of this research refers to the extent to which an employee, supervisor and leader have carried out their work duties in accordance with what is expected by PT Pegadaian Syariah Palembang. Where the Islamic work environment is considered to be very synergistic with the daily activities of employees who have Muslim status. Meanwhile, competency variables are also considered as variables that influence increasing employee work performance. This research was carried out quantitatively on 35 employees who were used as informants at PT Pegadaian Syaraih Palembang. This research also focused on employee behavior based on groups of respondents (informants) who were tested on the basis of gender, age and length of service. The research results show that there is an influence between competence on employee work performance at PT Pengadaian Syariah Palembang with a significance value of $0.004 < 0.05$ t calculated at $3.123 > 1.69389$, meaning that there is a positive and significant influence between competence on work performance. Meanwhile, the Islamic work environment does not have a big influence. The results of this research finally prove and conclude that for a Muslim it does not matter whether he is or works anywhere, but his obligations as a Muslim will be carried out without the need for orders or facilities, because in fact they have been born as Muslims who must carry out their obligations in worshiping Allah. SWT. But competence is an absolute motivation for a person's survival in maintaining his life in a company that gives him a salary (income).

Keywords: Pegadaian Syariah, Competence, Islamic Work Environment

1. PENDAHULUAN

Sebagai perusahaan BUMN sektor keuangan non bank yang bergerak pada tiga lini bisnis yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa PT Pegadaian

Syariah Palembang telah mempekerjakan karyawan-karyawan yang handal dan memiliki kompetensi yang baik. PT Pegadaian Syariah Palembang juga telah menuntut tugas tanggung jawab dalam perusahaan untuk dapat berjalan cepat, lancar, dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai setiap tujuan secara efektif dan efisien.

Sesungguhnya karyawan merupakan salah satu yang terpenting bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien (Samsudin, 2020). Pemaksimalan pekerjaan tersebut ditandai dengan pencapaian dan tuntutan prestasi dari tiap karyawannya. Prestasi akan menciptakan pekerjaan maupun karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan suatu kerja yang optimal. Teori ini menjelaskan bahwa PT Pegadaian Syariah Palembang akan maju apabila semua orang yang ada di dalam PT Pegadaian Syariah Palembang menjalankan tugas dan kewajibannya secara maksimal. PT Pegadaian Syariah Palembang juga senantiasa memberikan lingkungan kerja yang nyaman, Islami dan baik kepada seluruh karyawannya.

Lingkungan kerja yang Islami merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang yang berkerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan berkerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Kusriyanto, 2020). Maka dari itu perusahaan harus memiliki strateginya sendiri agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang membuat karyawannya merasa nyaman dan aman dalam berprestasi.

Menurut Alex Nitisemito (2022), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada lingkungan kerja itu sendiri.

PT Pegadaian Syariah Palembang tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa didukung karyawan yang berprestasi. Setiap Pegadaian

Syariah selalu berupaya agar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dapat berprestasi dan beribadah sebagai seorang muslim sejati. Hal ini dalam rangka untuk mewujudkan visi dan misi Pegadaian Syariah sebagai Lembaga Keuangan yang Islami.

Penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting dilakukan kepada para karyawan, supervisor, pimpinan untuk mencapai tujuan dari PT.Pegadaian Syariah Palembang Fokus penilaian mengacu kepada sejauh mana seorang karyawan, supervisor, pimpinan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT.Pegadaian Syariah Palembang atau belum.

Karyawan PT.Pegadaian Syariah Palembang dituntut agar melakukan evaluasi kerja dan meningkatkan kualitas dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi harus memiliki motivasi dan kompetensi yang baik. Sebagaimana Steers (Adhani) menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan yang baik tidak terlepas dari motivasi dan kompetensi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Sutrisno, 2020). Adapun menurut Fredrich Taylor, untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka (Wibowo, 2021). Pencapaian tujuan perusahaan juga memerlukan landasan yang kuat berupa kompetensi.

Spencer and Spencer (Sutrisno, 2020) juga menjelaskan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Latar belakang pendidikan juga sangat perlu diperhatikan, latar belakang pendidikan berguna untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan yang dimiliki calon karyawan tersebut. Perusahaan dalam menyeleksi karyawan bertujuan untuk perencanaan perusahaan yang akan datang. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam menyusun rencana untuk pencapaian tujuan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Data

kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung (Misbahuddin & Iqbal, 2014). Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas dan uji realibilitas, Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi (R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dilakukan pada 35 karyawan di PT Pegadaian Syariah Palembang dengan berdasarkan pada karakteristik responden. Dimana karakteristik responden memberikan hubungan yang erat dengan ciri responden secara individu terhadap hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Islami, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Syariah Palembang. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya dapat digambarkan mengenai karakteristik responden

Data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	10	28,6%
Perempuan	25	71,4%
Total	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat dilihat tentang jenis kelamin responden yang menunjukkan bahwa responden laki-laki yaitu sebanyak 10 orang atau 28,6%, sedangkan selebihnya responden perempuan yaitu sebesar 20 orang atau 71,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT Pegadaian Syariah Palembang adalah perempuan.

Berdasarkan karakter responden menurut usia akan dilihat umur para responden. Dalam identifikasi menurut umur dapat dilihat seperti pada tabel

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	20	57,1%
31- 50 Tahun	15	42,9%
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dapat disimpulkan, bahwa dari segi usia responden yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 21-30 tahun. Berdasarkan tabel diatas, memberikan informasi bahwa mayoritas responden terbesar berusia dari 21-30 tahun atau 57,1%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan juga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	2	5,7%
Diploma III	5	14,3%
Sarjana S1	25	71,4%
Sarjana S2	3	8,6%
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada tabel di atas, pada indentitas responden berdasarkan pendidikan yang menunjukkan responden lulusan Strata 2 (S2) yaitu sebesar 3 atau 8,6%, responden lulusan Strata 1 (S1) yakni sebanyak 25 atau 71,4%, responden lulusan Diploma III sebesar 5 atau 14,3%, dan sisanya sebesar 2 atau 5,7% responden lulusan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh karyawan perusahaan sebagian besar adalah berpendidikan Sarjana 1.

Adapun karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karekteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Pesentase (%)
< 1 Tahun	2	5,7%
1-5 Tahun	26	74,3%
5-10 Tahun	7	20%
>10 Tahun	0	0
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden karyawan memiliki pengalaman kerja selama 1-5 tahun yaitu sebesar 26 atau 74,3%. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan perusahaan cukup berpengalaman dalam pekerjaannya.

3.2. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan teori keputusan yang akan dijelaskan sebagai berikut. Keputusan adalah hal sesuatu yang diputuskan konsumen untuk memutuskan pilihan atas tindakan pembelian barang atau jasa. Berarti

Keputusan (*decision*) adalah pilihan (*choice*), yaitu pilihan dari dua atau lebih kemungkinan (Irham, 2023). Sebagian besar keputusan berada pada satu dari dua kategori: terprogram dan tidak terprogram. Keputusan juga dapat diartikan sebagai proses penelusuran masalah yang berawal dari latar belakang masalah, identifikasi masalah hingga kepada terbentuknya kesimpulan atau rekomendasi. Rekomendasi itulah yang selanjutnya dipakai dan digunakan sebagai pedoman basis dalam pengambilan keputusan.

Keputusan berkaitan dengan kegiatan dimana seseorang akan memutuskan untuk mencari suatu produk atau jasa yang dia inginkan. Keinginan ini dimulai dari kebutuhan yang dirasakan mendesak bagi dirinya tersebut. Ada beberapa pola perilaku yang menentukan ketika memutuskan.

Adapun tahapannya adalah sebagai berikut (Thamrin & Tantri, 2022):

- a) Pengenalan Masalah/Kebutuhan; merupakan proses dimulai ketika seseorang menyadari adanya masalah atau kebutuhan. Seseorang merasakan adanya perbedaan antara keadaan aktual dengan keadaan yang diinginkannya.
- b) Pencarian Informasi; mulai dilakukan ketika konsumen memandang bahwa kebutuhan tersebut bisa dipenuhi dengan membeli suatu produk. Konsumen akan mencari informasi yang tersimpan di dalam ingatannya (pencarian internal) atau mencari dari luar (pencarian eksternal). Pencarian eksternal adalah proses pencarian informasi mengenai berbagai produk dan merek, pembelian maupun konsumsi kepada lingkungan konsumen. Misalnya melalui teman, tetangga, iklan, wiraniaga, kemasan, personil pemasaran, media massa, dan lain-lain.
- c) Evaluasi Alternatif; pada tahap ini konsumen mengevaluasi pilihan harga dan merek berkenaan dengan manfaat yang diharapkan dan menyempitkan pilihan hingga alternatif yang dipilih. Konsumen memandang setiap produk sebagai sekumpulan atribut dengan kemampuan yang berbedabeda dalam memberikan manfaat yang dicari dan memuaskan kebutuhan.
- d) Faktor psikologis (Erangga & Anwar, 2023); pilihan seseorang dipengaruhi pula oleh motivasi, persepsi, pengetahuan, serta keyakinan dan sikap.
 - Motivasi: kebutuhan berasal dari keadaan psikologis berkaitan dengan ketegangan seperti rasa haus, lapar, tidak senang. Ataupun kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, atau rasa kepemilikan. suatu kebutuhan akan berubah menjadi motif apabila kebutuhan itu telah mencapai tingkat tertentu.
 - Persepsi: orang yang termotivasi akan benar-benar bertindak

dipengaruhi oleh persepsinya mengenai situasi tertentu. sebagai proses dimana individu memilih, merumuskan, dan menafsirkan masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran yang berarti mengenai dunia. Masukan informasi diterima melalui pengelihatian, perasaan, pendengaran, penciuman, dan sentuhan. Ketika kita melihat gedung, merasakan sejuk, mendengar informasi penjualan dan iklan, mencium udara, berarti kita menerima informasi.

- Keyakinan dan sikap:melalui bertindak dan belajar, orang-orang memperoleh keyakinan dan sikap. Kedua faktor ini kemudian mempengaruhi perilaku mereka.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Palembang dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ t hitung sebesar $-2,527 > 1,69389$, artinya terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja Islmi terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Palembang dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ thitung sebesar $3,123 > 1,69389$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara kompetensi terhadap prestasi kerja. apabila kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian Syariah Palembang akan meningkat.

KESIMPULAN

Pegadaian Syariah Palembang telah berusaha memaksimalkan fungsi dan tugas dari tiap-tiap karyawannya. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan suatu kerja yang optimal. Teori ini menjelaskan bahwa PT.Pegadaian Syariah Palembang akan maju apabila semua orang yang ada di dalam PT.Pegadaian Syariah Palembang menjalankan tugas dan kewajibannya secara maksimal. Sebagai seorang muslim setiap karyawan di PT Pegadaian Syaria Palembang ternyata tidak menjadi masalah dia berada atau bekerja dimanapun, tetapi kewajibannya dalam beribada sebagai seorang muslim akan dilaksanakan tanpa perlu perintah atau fasilitas, karena mereka sudah terlahir sebagai muslim bukan karena motivasi lain, seperti misalnya harus melaksanakannya karena adanya tekanan atau seberapa besar kompensasi yang ingin didapatnya dari perusahaan atau dari pimpinannya.

REFERENSI

- Achmad, Subianto,.2020. *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Gibon Books.
- An-Nahlawi. Abdurahman. 20020. *Prinsip-prinsip dan Metode Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Diponegoro
- Al-Rasyidin –Samsul Nizar. *Filsafat Pendidikan Islam; Pendekatan Historis, Teoritis dan Praktis*. Jakarta: PT Ciputat Press, 2025.
- Departemen Agama RI, 2020. *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Tejemahnya*, CV Diponegoro, Bandung,
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*”, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2026)
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kelima. Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2021. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan 15, BPFE, Yogyakarta*
- Kadarisman. 2021. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT RajaGarafindo Persada,2021),
- Kertonegoro, Sentanoe. 2020 *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya diIndonesia*. Cet 1. Jakarta: Mutiara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Martanto, Tri. Apri. 2016. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Muhajirin dan Maya Panorama, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press),
- Nawawi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Cetakan Kedua. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung

- Pramadhika, Ananto. 2021. “*Motivasi Kerja Dalam Islam*” Jurnal Motivasi Kerja, September.
- Riadi, Dr. Edi,M.Pd. “*Aplikasi Lisrel untuk Penelitian Analisis Jalur*”. (Yogyakarta : Andi Offset).
- Siagian, Sondang P 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Sari, Pepi Mulita. 2025. *Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Siagian, Sondang P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simanjuntak, J. Payaman. 2025. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFE UI
- Suryabrata, Sumadi. 2023. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta),
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta,
- Sugiyono, 2020. *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta,),
- Sujarweni, V. Wiratna. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta,
- Tafsir, Ahmad. 2020. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2023 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Wisnu, Dinna, Ph.D. 2023. *Politik Sistem Jaminan Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- E-Jurnal. Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3 (2020): 1265-1290. 1265