BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.[1]

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.[2]

Menurut Werther dan Dawis sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.[3] Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakukan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sumber daya manusia yang berkualitas

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011), 2
[2] *Ibid*, 3
[3] Werther dan Dawis dalam Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011), 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif.[4]

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Bahkan, Hodgetts dan Kuratko menegaskan bahwa kinerja berkait dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.[5]

Menurut pandangan islam, bekerja adalah suatu kewajiban. Setiap Muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah juga tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya. Kuatnya dorongan untuk bekerja ini, sehingga bagi mereka yang melakukan suatu pekerjaan, pahalanya sama seperti orang yang melakukan ibadah.[6] Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Israa, 17:84 yang berbunyi :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِۦ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya :
Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanNya. (Q.S. Al-Israa, 17:84)

Timple menegaskan, ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan-balik, dan administrasi

[4] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011), 3
[5] Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2012), 118
[6] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengupahan. Berkaitan dengan lingkungan, Timple menjelaskan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.[7]

Sementara penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang digunakan untuk menentukan kinerja yang ampuh. Dalam penilaian kinerja yang efektif melibatkan komunikasi dua arah, sehingga berbagai peluang untuk saling umpan balik yang konstruktif dan membangun akan diperoleh dan akhirnya akan meningkatkan keseluruhan kontribusi karyawan.[8]

Kinerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh faktor dari pegawai itu sendiri, tetapi juga oleh kelompok dan lingkungan organisasi tempatnya bekerja.[9] Pernyataan kalau kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja ditegaskan oleh Timple bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.[10]

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi yang tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan

---

[7] A.Dale Timple dalam Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2012), 127
[8] *Ibid*, 128
[9] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), 128
[10] *Ibid*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.[11]

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan itu meliputi lingkungan fisik, lingkungan non fisik, lingkungan eksternal, dan lingkungan internal.[12]

Hamzah dan Nina mengatakan dalam bukunya yang berjudul teori kinerja dan pengukurannya bahwa "kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja".[13] Sedangkan dalam penelitian lain yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.United Tractor Tbk cabang Medan" disebutkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian lain disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara bersama-sama dengan variabel lain. Misalkan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS". Disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

---

[11] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), 68
[12] Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2011), 24
[13] Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2012), 118

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif di dalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan.[14] Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.[15]

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan.[16]

Penulis mengatakan bahwa Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah di Sidoarjo yang bersaing dengan Lembaga Keuangan lain di dunia jasa. Oleh karena itu, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka kinerja karyawan harus dapat ditingkatkan dengan menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman dan komunikasi antar rekan kerja maupun atasan dengan bawahan tetap terjaga dengan baik.

Variabel komunikasi dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN

---

[14] Anita Cempaka Putri, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractor Tbk cabang Medan", Skripsi Manajemen*, (22 Desember 2015) , 2

[15] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), 145

[16] Anita Cempaka Putri, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractor Tbk cabang Medan", Skripsi Manajemen*, (22 Desember 2015) , 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(PERSERO) Wilayah Suluttenggo area Manado" juga menyatakan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian lain maupun di dalam teori mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang telah disebutkan di atas. Penelitian ini hanya melibatkan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja dan komunikasi karena dua faktor tersebut dianggap penting untuk dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Diantara banyaknya Bank Syariah di Indonesia, penelitian ini memilih Bank Syariah Bukopin untuk dijadikan objek penelitian karena selain Bank yang berpedoman pada syariat-syariat islam, Bank Syariah Bukopin juga merupakan Kantor Cabang di Sidoarjo yang tidak memiliki Kantor Cabang Pembantu di sekitarnya, jadi Bank Syariah Bukopin membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Mengacu pada penelitian sebelumnya dan teori yang ada terdapat ketidaksamaan antara teori dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan di dalam teori disebutkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH BUKOPIN KANTOR CABANG SIDOARJO"**.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi perusahaan

   Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat pula berdampak positif terhadap profitabilitas dan kemajuan perusahaan

2. Manfaat bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya serta diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu ekonomi di masa mendatang.

3. Manfaat bagi penulis

   Menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan pengembangan teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id