BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan, dan kemampuan organisasi perusahaan. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif, dan wajar, tujuan pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan, dan mencapai sasaran progam progam kerja yang telah ditetapkan.

Jenjang karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang individu yang kompeten dalam mengelola karier.[1]

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

[1] Kurniawati Fitri,*Pengaruh Jenjang Karir Dan Tantangan Pekerjaan Terhadap Minta Freshguate FKIP Universitas Riau*, jurnal social ekonomi pembangunan, Tahun Iv No 10 November 2013.hal.122

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

Misalnya kebersihan musik, dan lain-lain.[2] Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.[3] Dalam menjalankan pekerjaanya, seorang karyawan diharapkan memeberikan hasil terbaik bagi perusahaanya, hasil yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaanya dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya ialah semangat kerja karyawan tersebut. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Bank Jatim Unit Usaha Syariah atau Bank Jatim Syariah (BJS) didirikan berdasarkan Surat Bank Indonesia Nomor 9/75/DS/Sb tanggal 4 April 2007 perihal: Persetujuan Prinsip Pendirian Unit Usaha Syariah (UUS), Pembukaan Kantor Cabang Syariah dan Anggota Dewan Pengawas Syariah serta Surat Bank Indonesia Nomor 9/148/DPIP/Prz/Sb tanggal 24 Juli 2007 perihal : Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah.

Operasional BjS diresmikan pada hari Selasa tanggal 21 Agustus 2007 bertepatan dengan tanggal 8 Syaban 1428 H. Dalam perjalanannya selama tujuh tahun beroperasi BJS telah hadir dengan banyak melakukan pengembangan dan

[2] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 109
[3] Alex Soemadji Nitimisto, manajemen personalia, graham Indonesia,hal. 96.

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

inovasi guna memberikan layanan financial yang terbaik sesuai kebutuhan nasabah melalui beragam produk dengan prinsip syariah

Perusahaan selalu berupaya untuk memaksimalkan aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan, dimana salah satunya yaitu memberikan jaminan jenjang karir, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan oleh karyawan. sehingga karyawan tersebut akan bisa menghasilkan produktivitas kerja yang sangat baik, oleh karena berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud untuk meneliti tentang pengaruh jenjag karir dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Bank Jatim Syari'ah Cabang Darmo Surabaya

B. Rumusan Masalah

Penelitian dengan judul " Pengaruh Jenjang Karir dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat karyawan di Bank JatimSyari'ah Cabang Darmo Surabaya " bisa mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signisifikan jenjang karir terhadap semangat kerja karyawan di Bank Jatim Syari'ah Cabang Darmo Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh signisifikan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Bank JatimSyari'ah Cabang Darmo Surabaya?
3. Variabel jenjang karir indikator apa yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karryawan di Bank JatimSyari'ah Cabang Darmo Surabaya?

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

4. Variabel lingkungan kerja fisik indikator apa yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karryawan di Bank Jatim Syari'ah Cabang Darmo Surabaya?

C. Tujuan penelitian

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara gambaran empirik tentang pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap semangat karyawan di Bank JatimSyari'ah Cabang Darmo Surabaya Sedangkan secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap semnagat kerja karyawan di Bank Jatim Syari'ah Cabang Darmo Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Bank Jatim Syari'ah Cabang Darmo Surabaya
3. Untuk mengetahui Variabel jenjang karir indikator yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karryawan di Bank Jatim Syari'ah Cabang Darmo Surabaya
4. Untuk mengetahui Variabel lingkungan kerja fisik indikator yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karryawan di Bank Jatim Syari'ah Cabang Darmo Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun pihak yang bersangkutan, diantaranya :

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

1. Bagi tempat penelitian, penelitian ini dapat digunakan untuk membantu mengetahui pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.
2. Bagi pihak akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan refrensi dan bukti empiris yang diharapkan dapat menambah pengetahuan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khazanah keilmuan serta pengalaman dalam menganalisis di bidang semangat kerja karyawan

E. Definisi konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami skripsi ini, maka perlu diberikan definisi yang jelas mengenai pokok kajian yang penulis bahas, yaitu pengaruh jenjang kariri dan lingkngan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan

1. Jenjag karir

   Jenjang karier adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Individu yang kompeten dalam mengelola karier.[4]

2. Lingkungan kerja fisik

[4] Kurniawati Fitri, *pengaruh jenjang karir dan tantangan pekerjaan terhadap minta freshguate FKIP Universitas Riau*,***jurnal manajemen dan pembangunan*** tahun Iv NO 10 NOVEMBER 2013.hal.122

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan musik, dan lain-lain.[5]

3. Semangat kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik[6]

F. Definisi Operasional

1. Jenjang karir

Jenjang karir adalah suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan dalam suatu organisasi.[7] adapun yang dimaksud dengan jenjang karir dipenelitian ini merupakan peningkatan jabatan dalam suatu pekerjaan atau rangkaian promosi jabatan yang lebih tinggi dalam karir yang dialami oleh seorang tenaga kerja selama dinasnya menurut Rivai[8] Indikatornya yakni: Pengembangan karir individu dan Pengembangan karir yang didukung oleh departemen individu.

2. Lingkungan kerja fisik

---

[5] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 109
[6] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 96
[7] Fitri Rachmawati, *pengaruh lingkungan kerja keterampilan kerja dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan*.,vol 3no 8, 2014
[8] Faradistia R Paputungan, *patutungan,motivasi,jenjang karirdan displin kerjapengaruhnya terhadap kinerjakaryawan pt bank sulut cabang calaca*, jurnal EMBAvol1 no4 desember2013,hal.683

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

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja.[9] Adapun dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah kenyamanan seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaanya adapun indikator dari lingkungan kerja adalah indikator[10] yakni: Kebisingan, Keamanan dan Pencahayaan

3. Semangat kerja

Semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur di antara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat, atau perkumpulan.[11] Menurut Alex Nitisemito[12] menyatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah: naiknya produksi perusahaan, tingkat absensi yang rendah dan tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan.

G. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penyusunan skripsi dapat terarah, dan sesuai dengan apa yang direncanakan, atau diharapkan oleh peneliti, maka disusunlah sistematika pembahasan sebagai berikut:

---

[9] Ichwan Prastowo, S. Pd, M. Par**,** *Pengaruh pengembangan karir,lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan pegawai hotel sahid jaya solo dengan keyakinan diri sebagai variabel pemoderas*i (Vol. 1 Nomor 3 Tahun 2015) hal 4

[10] Made nensy dwijayanti,*pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan,pada perusahaan air mineral andung*,jurnal manajemen unud, vol 4, no 12, 2015.

[11] Gilang, Nugraha, *pengaruh insentif financial dan insentif nonfinansial terhadap motivasi dan semangat kerja***,** Vol. 6 No. 2 Desember 2013,hal 3.

[12] Hazairin habe, *Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV Organik Agro Sistem (OASIS) Di Bandar Lampung,* Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2,No:1 (27-33) Maret 2012.hal.30.

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

Bab I : Pendahuluan, bab ini merupakan pendahuluan yang mengantarkan seluruh pembahasan selanjutnya. bab ini berisi latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian,definisi konseptual dan definisi operasional.

Bab II : penelitian terdahulu, Kajian Teoritik, bab ini merupakan kajian teoritik, penelitian terdahulu yang releven penelitian yang membahas tentang Jenjang Karir, Lingkungan kerja fisik dan semangat kerja, dan kerangka teori.

Bab III : Metode Penelitian, bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik prngumpulan data, teknik validitas data, teknik analisis data..

Bab IV : Hasil Penelitian, bab ini merupakan gambaran umum objek penelitian, penyajian data, Analisa data.

Bab V : Penutup, bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran dan keterbatasan penelitian.

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