

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia usaha akhir-akhir ini, semakin hari semakin dipenuhi oleh persaingan diantara para pengusaha yang berkecimpung baik di dalam industri yang sama maupun beda, menuntut para pemain (pengusaha) untuk lebih ulet lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target¹. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang semakin sengit dan mendapatkan hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang dan terutama melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia².

Sumber daya manusia disini haruslah memiliki kualitas kerja yang bagus untuk dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Tanpa sumber daya

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hal. 52

² Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1997) h. 80

manusia yang berkualitas, maka tujuan yang ingin dicapai perusahaan tidak akan terpenuhi. Namun daripada itu, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif diperlukan suatu motivasi yang cukup agar mereka dapat bekerja tetap stabil. Dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan dapat bekerja secara optimal, maka dari itu motivasi para karyawan hendaknya perlu diperhatikan oleh perusahaan³.

Untuk itu, hal mendasar yang perlu dilakukan perusahaan tentunya memerlukan suatu lingkungan kerja yang kondusif agar mereka dapat kreatif dan produktif dalam bekerja. Adapun pengertian dari lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja dimana para karyawan beraktivitas dan menghasilkan produktivitas sehari-harinya⁴. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hasil dari kinerja yang diperoleh karyawan dimana tempat mereka bekerja, seperti reward, manajemen kepemimpinan yang partisipatif, hubungan sosial antar karyawan, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, penulis lebih meneliti dari segi lingkungan kerja fisiknya, hal ini dikarenakan bahwa dalam kenyataannya perusahaan

³ Winardi J, *Motivasi dan Pemotivasiian dalam Manajemen*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2001), hal: 2

⁴ Alex S Nitisemito. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000) h. 183

meremehkan hal-hal yang ada disekitar tempat karyawan bekerja yaitu lingkungan kerja fisiknya. Padahal selain lingkungan kerja non fisik yang perlu diperhatikan, lingkungan kerja fisik karyawan juga perlu perhatian dari perusahaan. Karena tanpa perusahaan sadari, lingkungan kerja fisik yang tidak diperhatikan akan membuat karyawan menjadi malas bekerja, adanya absensi, dan juga akan memperlambat proses pekerjaan karyawan. Jadi bilamana seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja yang secara fisik kurang sehat atau kurang mendukung maka tentunya dapat berdampak pada kinerjanya terutama pada mental psikis karyawan tersebut, seperti misalnya turunnya kepuasan kerja yang berakibat timbulnya rasa malas yang membuat motivasi turun. Lingkup dari lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas baik di luar maupun di dalam gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai dengan jumlah cahaya dan suara yang menimpa ruang kerja, kebersihan, pewarnaan dinding dan lain-lainnya.

Terkadang perusahaan hanya melihat dari hasil dan target yang telah tercapai, namun kepedulian terhadap lingkungan kerja masih terasa kurang. Adapun kepedulian terhadap lingkungan kerja dapat berupa dengan menjaga kebersihan, namun terkadang kebersihan di lingkungan kerja tersebut masih sering terlupakan. Salah satu fenomena yang muncul di perusahaan yang saat ini menjadi obyek penelitian penulis, yaitu akibat kebersihan yang kurang terjaga, maka pernah terjadi kesalahan dalam pengecekan nomor barang di gudang. Penyebabnya karena nomor yang tertera (kode) di barang tertutup debu sehingga nomor menjadi tidak jelas. Maka daripada itu kebersihan di

tempat kerja hendaknya perlu diperhatikan oleh semua pihak, karena kebersihan tempat kerja yang kurang terjaga terkadang dapat membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja serta menimbulkan pemandangan yang tidak enak di pandang mata.

Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan itu bisa saja berbentuk: antusiasme, harapan dan semangat. Motivasi juga sering dikatakan sebagai kunci kesuksesan, karena dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan akan dapat menghasilkan yang terbaik dari dirinya baik berupa kinerja ataupun produktivitasnya. Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu sebagai proses di mana perilaku dibekali energi dan diarahkan pada tujuan untuk memperoleh sesuatu yang dibutuhkannya.

Terkadang organisasi memiliki masalah dalam memacu motivasi kerja karyawan tersebut, padahal motivasi kerja merupakan hal yang cukup penting. Karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, maka dari itu motivasi merupakan salah satu hal yang diperlukan oleh setiap karyawan agar hasil kerja mereka dapat mengalami peningkatan. Perusahaan harus cukup peka dalam hal memotivasi para karyawannya, karena bila para karyawan tidak termotivasi dalam bekerja, tentunya akan merugikan perusahaan itu sendiri. Mulai dari kinerja yang buruk, asal-asalan, malas dan tidak berprestasi merupakan dampak-dampak yang dapat ditimbulkan karena hilangnya suatu motivasi dalam bekerja. Dampak-dampak tersebut tentunya tidak diinginkan

bahkan ingin dihindari oleh perusahaan, sebab mereka sadar demi mencapai suatu target, dibutuhkan tenaga kerja yang berprestasi ataupun aktif untuk dapat menunjang kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Bank Perkerditan Rakyat Syari'ah Untung Surapati Bangil Pasuruan, yang merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam perbankan dengan menggunakan sistem Syari'ah. Dimana produk-produknya adalah berupa segala bentuk jasa pengelolaan keuangan dengan menggunakan sistem Syari'ah.

Ketertarikan peneliti terhadap Bank Syari'ah Untung Surapati Bangil Pasuruan di pengaruhi oleh beberapa wacana yang berkembang mengenai Kepontren Sidogiri Pasuruan dengan Bank Syari'ah Untung Surapatinya. Dengan adanya Pondok Pesantren Sidogiri yang berkembang pesat dengan Kepontrennya, Bank Syari'ah Untung Surapati merupakan salah satu bank yang berada di naungan Koperasi Pondok Pesantren Sidogiri, yang mana sekarang ini Bank Syari'ah Untung Surapati telah berkembang pesat di beberapa wilayah di daerah pasuruan, bahkan pada beberapa tahun terakhir Kepontren Sidogiri mencoba mengembangkan usaha perbankan mereka untuk keluar dari daerah Pasuruan. Fenomena ini menunjukkan peningkatan yang terjadi di lingkungan Bank Syari'ah Untung Surapati, sedangkan Bangil sebagai pusat yang di jadikan obyek penelitian ini adalah bank syari'ah terbesar yang dimiliki Kopontren Sidogiri.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis mencoba melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap p

Motivasi Kerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Untung Surapati Bangil Pasuruan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis merumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas, yaitu:

1. Adakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Untung Surapati Bangil Pasuruan ?
2. Sejauh mana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Untung Surapati Bangil Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Untung Surapati Bangil Pasuruan .
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Untung Surapati Bangil Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk perbaikan peningkatan motivasi bekerja karyawan supaya karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan di masa mendatang.

3. Bagi Institut

Sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi motivasi kerja.

E. Definisi Oprasional

Untuk menghindari salah pengertian dalam memahami judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syari’ah Untung Surapati Bangil Pasuruan”. Maka kiranya perlu dijelaskan istilah-istilah atau kata-kata yang terdapat didalam judul tersebut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas -tugas yang diembankan⁵. Hal-hal yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik, yaitu:

a. Penerangan

Merupakan cahaya atau sinar yang berfungsi sebagai penerangan di tempat kerja.

b. Pertukaran Udara

Adalah tingkat kelembaban atau suhu udara di dalam tempat kerja karyawan, yang dipengaruhi oleh jendela dan ventilasi.

c. Kebisingan

Adalah suatu kondisi bising yang ada di sekitar tempat kerja, akibat gangguan suara baik yang berasal dari luar ataupun dari dalam.

d. Kebersihan

Adalah kondisi tempat kerja yang terlihat rapi dan tidak kotor.

e. Keamanan

Merupakan kondisi yang aman dari kerusakan dan kerugian di tempat kerja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan perasaan aman.

⁵ Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000) h. 183

f. Warna

Adalah pemilihan warna ruangan yang ada di tempat kerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan⁶. Motivasi kerja yang akan diukur, yaitu:

a. Kesesuaian antara usaha dan *job reward*

Adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan karyawan dan *job reward* nya.

b. Kesesuaian antara kemampuan dan *job reward*

Adalah kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki karyawan dan *job reward* nya.

c. Kesesuaian antara loyalitas dan *job reward*

Adalah kesesuaian antara loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan *job reward*.

d. Kesesuaian antara waktu dan *job reward*

Adalah kesesuaian antara banyaknya waktu yang diluangkan karyawan terhadap *job reward*.

⁶ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h.219

e. Kesesuaian antara kompetensi dan *job reward*

Adalah kesesuaian antara kompetensi atau penguasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan *job reward*.

Secara operasional wujud dari lingkungan kerja BPR Syari'ah Untung Surapati Bangil, meliputi: Struktur tugas, Desain pekerjaan, Pola kepemimpinan, Pola kerjasama, Ketersediaan sarana kerja, Imbalan (reward system) sikap kerja, tingkatan keterampilan, yang mana kesemuanya itu mencakup tata cara yang diharapkan.

Sedangkan secara operasional wujud dari motivasi BPR Syari'ah Untung Surapati Bangil yaitu motivasi yang berasal dari luar individu atau suatu daya dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Yang berupa pemberian penghargaan, menyediakan fasilitas.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh kesimpulan yang utuh, terpadu, sistematika pembahasan yang disajikan terbagi ke dalam beberapa bab. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan yang meliputi: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional, Sistematika Pembahasan.

BAB II : Studi tentang kajian kepustakaan konseptual tentang Hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan yang berisikan tentang lingkungan kerja, yang

meliputi: pengertian lingkungan kerja fisik, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik. Kemudian dilanjutkan dengan motivasi kerja karyawan, yang meliputi: pengertian motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, karakteristik umum pegawai, dan pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja, kajian kepustakaan terdahulu.

- BAB III : Metode penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, obyek penelitian, populasi, variabel dan indikator variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.
- BAB IV : Penyajian dan analisis data yang meliputi gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis dan analisis, pembahasan hasil penelitian
- BAB V : Penutup yang berisi tentang kesimpulan, saran dan Keterbatasan Penelitian