

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin ketat, sehingga perusahaan atau organisasi yang memiliki daya saing yang cukup tinggi dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tidak luput dari peran Sumber daya manusia yang dimiliki. *“Pada saat ini hampir seluruh perusahaan di dunia berusaha untuk membangun nilai yang berbeda dan berkelanjutan dengan cara meningkatkan asset yang tidak dapat diukur dengan uang (intangible asset) seperti sumber daya insane, teknologi, dan sumber daya organisasi (Sutrisno, 2009:130)”*.

Sumber daya insani merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh system yang dirancang, metode yang diterapkan, dan teknologi yang digunakan. Menurut Hayes, Wheelwright, dan Clark 1998 Memiliki pegawai yang sangat terampil dan efektif namun dapat menjauhkan perusahaan lain untuk merekrut mereka merupakan salah satu kunci sukses manufaktur kelas dunia (Anwar Prabu, 2011:131).

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat

dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003: 27).

Dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mana untuk memperoleh hasil yang maksimal demi pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan, ini dapat dilihat dari kinerja. Istilah kinerja berasal dari kata "*Job Performance*" atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibisono, 2006:67). Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan juga didukung oleh beberapa faktor, baik faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mendukung kinerja adalah Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik. Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Lingkungan kerja itu sendiri menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan terutama manajer, dalam menciptakan kenyamanan suasana lingkungan kerja bagi karyawan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan perusahaan dan memaksimalkan produktifitas kerja karyawan (Nitisemito, 2000:24). Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Di suatu lembaga atau perusahaan seperti lembaga keuangan syariah maupun konvensional tentunya menjadi pertimbangan demi meningkatkan mutu dan kualitas lembaga tersebut dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu lembaga yang kini telah bergerak maju dari awal berdirinya ialah Bank Muamalat Indonesia.

Salah satu lembaga keuangan syariah yang kini bergerak maju adalah PT Bank Muamalat Indonesia (BMI). Bank Muamalat Indonesia adalah salah satu Bank syariah yang berskala nasional dan juga merupakan Bank Syariah Tertua. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. Seirinya perkembangannya, Bank Muamalat Indonesia telah membuka Cabang, Cabang Pembantu, dan juga Kantor Kas di seluruh wilayah Indonesia. daerah yang tidak luput dari jangkauannya adalah kota Bau-Bau yang terletak di wilayah Sulawesi Tenggara.

Kota Bau-Bau merupakan salah satu kota yang berada di pulau Buton Provinsi Sulawesi Tenggara. Jumlah penduduk yang kian meningkat tiap tahunnya menjadikan kota ini semakin ramai dan padat, baik penduduk asli ataupun penduduk imigran dari daerah lain. Penduduk di kota ini mayoritas berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sisanya adalah wirausaha, pedagang, nelayan, dan petani. Disamping itu kota ini sangat potensial untuk menjadi lahan investasi, dikarenakan kota ini menjadi jalur perhubungan transportasi ke pulau Wisata Wakatobi. Tidak hanya menjadi landasan pertama sebagai tempat perhubungan transportasi, pulau ini juga memiliki lokasi wisata yang menjadi daya tarik perhatian wisatawan asing sehingga pemerintah mulai memfasilitasi dan mengembangkan infrastruktur dalam pengelolaan tempat wisata yang mulai dibangun oleh pemerintah daerah sebagai sarana pembangunan daerah.

Hal ini memberikan dampak positif bagi penduduk setempat dan menjadikan perputaran ekonomi daerah kota Bau-Bau berkompeten untuk dikembangkan menjadi perekonomian masyarakat yang lebih baik sehingga kota Bau-Bau itu sendiri menjadi daya tarik perusahaan-perusahaan asing dan juga Lembaga Keuangan Bank untuk beroperasi dikota Bau-Bau dikarenakan Kota Bau-Bau memiliki potensial untuk pengembangan bisnis. Salah satu lembaga keuangan bank yang berdiri di kota bau-bau adalah Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Bau-Bau.

Bank Muamalat Cabang Pembantu Bau-Bau adalah salah satu Cabang Pembantu yang berada di kota Bau-Bau. BMI Capem Bau-Bau mulai

beroperasi sejak November 2006. Dengan menjadi Bank Syariah Pertama kali yang berdiri di kota Bau-bau membuat Bank Muamalat Indonesia Capem Bau-Bau lebih terpercaya di masyarakat untuk bekerja sama dengan lembaga keuangan ini, baik untuk menyimpan dananya ataupun melakukan pembiayaan. Dan juga dengan jumlah nasabah yang dimiliki hingga tahun 2014 kini mencapai 15.000 an nasabah (Wawancara dengan Akhyar Hayat, Sub Branch Manager BMI Capem Baubau, 02 September 2014).

Namun disamping prestasi yang telah dicapai Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Bau-Bau, terdapat keterbatasan yang ditemukan, seperti kondisi bangunan kantor yang masih Minim dan juga fasilitas yang belum secara maksimal terpenuhi. Akibat keterbatasan ruangan sehingga mengurangi efektifitas kerja dimana kondisi bangunan yang sempit membuat ruangan harus diminimalisir dan membuat ruang gerak kerja karyawan kurang begitu nyaman. Di lain hal itu, sejak mulai beroperasi November 2006 lalu telah mengalami lima (5) kali pergantian pimpinan yang mana setiap pimpinan pasti memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan (Nitisemito, 2000: 173).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Bau-Bau).**

B. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang diatas maka dapat diambil rumusan masalah, yakni:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Bau-Bau ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Pembantu Bau-Bau ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Pembantu Bau-Bau?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Menganalisis apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Bau-Bau?
2. Menganalisis apakah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Bau-Bau?
3. Menganalisis apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Pembantu Bau-Bau?

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Secara praktis

a. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh peneliti dibangku kuliah serta untuk menambah dan memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Jurusan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada jurusan Ekonomi dan Perbankan Islam khususnya dalam ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam ruang lingkup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Instansi atau Lembaga Perbankan Syariah

Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Bau-Bau dapat menggunakan penelitian ini untuk mengetahui kekurangan

dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil selama ini, sehingga dimasa yang akan datang Bank Muamalat Cabang Pembantu Bau-Bau dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Menjadi sebuah tambahan ilmu pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, serta sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat umum.