

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting sehingga tidak bisa lepas dari organisasi atau perusahaan. Kunci dalam menentukan organisasi atau perusahaan dalam keberlangsungannya yaitu melalui sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam organisasi harus sadar dengan adanya potensi sumber daya manusia mereka, yang mana dunia bisnis makin kompetitif sehingga perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan tingkat keberhasilan pada perusahaan. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia tersebut akan berdampak pada keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi atau perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja mereka, sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Perihal tersebut dianggap sebagai sesuatu pertanyaan positif yang diberikan oleh karyawan dan juga sebagai hasil evaluasi pengalaman kerja pada perusahaan.

Perusahaan memberikan lingkungan kerja dan juga *Quality of Work Life (QWL)* yang baik, dengan itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, dengan suasana kerja juga termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan (Sedarmayanti, 2001). Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi semua aspek yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Keadaan ini mempengaruhi suasana kerja dan memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman dan karyawan yang dapat bekerja secara optimal.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* menurut Nawawi (2001) kondisi karyawan memiliki perasaan aman dan puas dalam mengerjakan

kewajibannya dikarenakan berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagaimana manusia. “*Quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental wellbeing of work*” yang artinya kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi kesejahteraan mental dan fisik mereka di lingkungan kerja (Cascio, 2006). *Quality of Work Life (QWL)* memiliki peran penting terhadap berjalannya aktivitas kerja, yang mana para pimpinan dan bawahan diharuskan dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan kesepakatan dalam menjalani kegiatan pekerjaan.

Mengutamakan kenyamanan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting bagi perusahaan agar dapat mencapai kinerja terbaik. Kinerja sendiri diartikan sebagai sekumpulan nilai kontribusi yang diberikan oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan karyawan dapat tercermin dalam penilaian positif yang diberikan oleh mereka terhadap perlakuan perusahaan terhadap mereka. Pernyataan positif tersebut mencerminkan hasil evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerja mereka di perusahaan tersebut.

Fenomena yang terdapat dalam penelitian ini yaitu adanya double job yang dijelaskan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widarti (2017) bahwa masih ada karyawan yang rangkap pekerjaan seperti kepala manajer juga menjadi marketing, begitu pula dengan pembukuan dan teller, tugas marketing merangkap menjadi Account Officer (AO) dan Dept Collector. Maka dari itu, fenomena tersebutlah yang menjadikan BMT BIF sebagai objek dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini kesehatan mental digunakan untuk variabel intervening karena menjadi sebuah kebaruan dan sebagai dugaan yang digunakan dalam penelitian ini, yang mana banyak kasus dalam media sosial yang menyatakan bahwa karyawan pada perusahaan itu mengalami gangguan kesehatan mental yang disebabkan dari lingkungan kerja karyawan itu jadi peneliti akan menduga dan menguji pada karyawan BMT BIF Yogyakarta ini.

Objek penelitian ini yaitu pada BMT Bina Ihsanul Fikri atau yang biasa dikenal sebagai BMT BIF. Sama halnya dengan BMT pada umumnya yang merupakan lembaga keuangan syariah berbadan hukum koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah. Kegiatan utama menghimpun dana anggota dengan bentuk

simpanan dan menyalurkannya dengan bentuk pembiayaan serta menjadi lembaga dakwah sosial dengan menghimpun dana zakat, infak, sedekah dan wakaf serta menyalurkan kepada yang berhak mendapatkannya yang dilansir pada Web BMT BIF. BMT BIF memiliki 11 kantor cabang yang tersebar di seluruh DIY yang perlu diperhatikan masalah kinerja karyawannya. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat mendukung keberlangsungan produktivitas BMT itu sendiri. Dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdullah (2017) bahwa kinerja karyawan dapat mengetahui seberapa produktif karyawan sehingga dapat mempengaruhi perusahaan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang efektif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Beberapa masalah tersebut yang tentunya mempengaruhi kualitas kerja dan kesehatan mental karyawan yang mana akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan ini BMT perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan kualitas kerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan tanpa adanya tekanan.

Masalah kinerja yang bisa timbul dalam perusahaan bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung dan juga *Quality of Work Life (QWL)* yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja tidaklah jauh dari lingkup lingkungan kerja dan *Quality of Work Life (QWL)*. Lingkup lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendukung dari segi mana pun, baik fisik dan non fisik, lingkungan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Begitu pun *Quality of Work Life (QWL)* yang juga mempengaruhi, *Quality of Work Life (QWL)* sendiri sangat berpengaruh dalam perusahaan karena *Quality of Work Life (QWL)* ini menentukan kinerja karyawan, menentukan hasil kerja, dan juga bisa berpengaruh terhadap perusahaan. Maka dari itu kesehatan mental karyawan sangat penting diperhatikan, karena kesehatan mental itu tidak pernah dapat diduga jadi perlu diperhatikan. Karyawan bisa saja terlihat baik-baik saja, bahkan karyawan tidak menyadari bahwa dirinya sedang terganggu mentalnya maka dari itu penelitian ini membantu mengidentifikasi karyawan.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa kesehatan mental karyawan merupakan salah satu hal yang harus mendapat perhatian serius dari BMT. Mengingat pentingnya lingkungan kerja dan kualitas kinerja adalah salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan kesehatan mental yang baik untuk karyawan, maka penulis memilih judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Quality of Work Life*

terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental?
4. Apakah *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kesehatan mental?
5. Apakah kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kesehatan mental?
7. Apakah *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kesehatan mental?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kesehatan mental.
4. Untuk mengetahui *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kesehatan mental.
5. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kesehatan mental.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan melalui kesehatan mental.

D. Manfaat

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya bagi penulis untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan dengan kesehatan mental sebagai variabel intervening.

b. Praktis

- 1) Bagi Pembaca

Untuk menambah ilmu terkait pengaruh lingkungan kerja dan *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan dengan kesehatan mental sebagai variabel intervening.

2) Bagi Institusi

Dapat memberikan masukan bagi karyawan serta mampu memberikan kontribusi mengenai kinerja karyawan dan kesehatan mental karyawan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi rujukan, bahan referensi, dan acuan bagi peneliti selanjutnya terkait pengaruh lingkungan kerja dan *Quality of Work Life (QWL)* kinerja karyawan dengan kesehatan mental sebagai variabel intervening.

