

BAB I

PENDAHULUAN

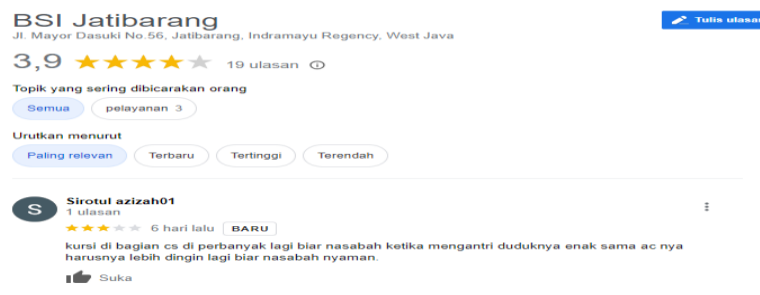
A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan bekerja. Tentunya agar suatu instansi dapat menjalankan perannya, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian agar berhasil dalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, seperti keterampilan karyawannya, lingkungan kerja, dan apa yang memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu memperhatikan dengan baik lingkungan kerja, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah salah satu bagian terpenting dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedamaryanti, 2020). Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang berkaitan baik dengan hubungan kerja dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Setiap aspek lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelancaran suatu perusahaan.

Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi dan mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan. Hampir semua perusahaan

nampaknya mempunyai tujuan yang sama yaitu memaksimalkan sumber daya manusianya dalam menjalankan operasionalnya. Karena kunci keberhasilan suatu organisasi adalah orang-orangnya. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan dapat tercapai sepenuhnya (Raziq, 2019).

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena terbukti dapat membentuk kenyamanan karyawan yang mana dapat meningkatkan semangat dan efektifitas karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja juga disebut sebagai keseluruhan alat perkakas (Sedarmayanti, 2019). Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja karyawan pada bank syariah di jatibarang dinilai masih kurang ideal untuk di gunakan bekerja. Dapat dilihat bahwa kondisi di bagian-bagian ruangan tersebut terdapat beberapa yang dinilai kurang baik seperti fasilitas pendingin di setiap ruangan ada yang sudah tidak berfungsi. Ada komputer yang rusak sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Rak arsip kurang lengkap sehingga terdapat dokumen yang menumpuk dan berserakan di ruang kerja sehingga kurang optimal. Toilet luar samping mushola kurang bagus.



(Sumber: BSI Jatibarang)

Gambar 1.1 Lingkungan Kerja Karyawan BSI Jatibarang

Dapat dilihat pada gambar 1.1 lingkungan kerja karyawan BSI Jatibarang. Dengan penjelasan di atas terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga menimbulkan kurang nyaman dalam bekerja dan mengakibatkan hasil kerja karyawan menurun dan kurang baik, karena akibat dari fasilitas yang ada di ruang lingkup kurang baik dan tidak kondusif hal ini membuat karyawan

kurang semangat dalam bekerja dan merasa bosan dalam menjalankan tugas.



(Sumber: BSI Sudirman)

Gambar 1.2 Lingkungan Kerja Karyawan BSI Sudirman

Dapat dilihat pada gambar 1.2 lingkungan kerja karyawan BSI Sudirman. Dengan penjelasan di atas terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga menimbulkan kurang nyaman dalam bekerja dan mengakibatkan hasil kerja karyawan menurun dan kurang baik. Bahwa lingkungan kerja BSI Sudirman terlalu sempit dan pengap sehingga udara tidak masuk dalam ruangan. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak (Sedarmayanti, 2018).

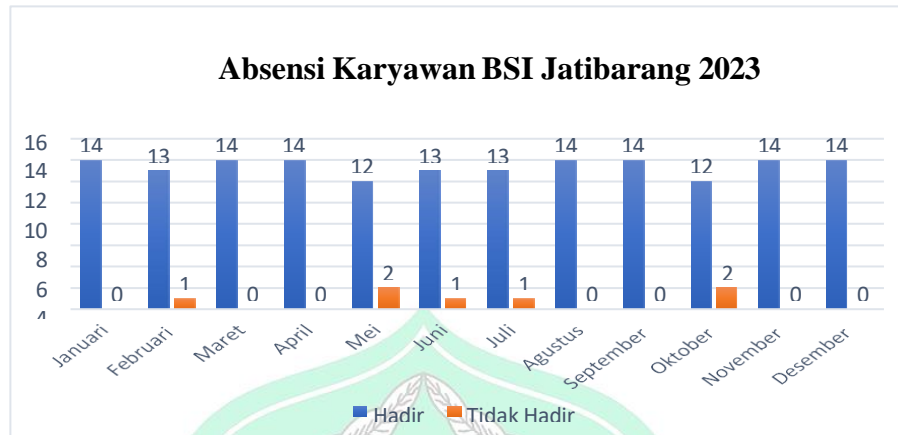
Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang sesuai dapat menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, namun lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Harus diakui bahwa pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan efisiensi kerja erat kaitannya dengan proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sinambela, 2018).

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi karyawan terhadap pekerjaan juga tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan BSI Jatibarang & BSI Sudirman adalah rendahnya produktivitas pegawai. Perusahaan tidak bisa berasumsi bahwa turunnya produktivitas tenaga kerja disebabkan oleh kemalasan karyawan, karena beban kerja berlebihan yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya menjadi penyebab utama turunnya produktivitas tenaga kerja. Perusahaan dapat dikatakan sukses bila menyangkut unsur manusia yang menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu adanya motivasi terhadap karyawan sesuai dengan jenis dan statusnya (Wibowo, 2019). Untuk meningkatkan motivasi karyawan, sebaiknya manajer memberikan hadiah dan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi untuk meningkatkan motivasi karyawan BSI Jatibarang & BSI Sudirman. Pemberian apresiasi kepada pegawai dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas nya , sehingga dapat meningkatkan pula kompetensi seseorang. Biasa nya seseorang bekerja keras karena adanya target atau keinginan yang hendak ingin dicapai nya. Seperti hal nya ingin memiliki suatu benda atau ingin memiliki hal lainnya. Keinginan memiliki itulah yang menjadi dorongan atau semangat seseorang mau bekerja keras.

Motivasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, dalam hal ini perusahaan juga harus memperhatikan faktor ini untuk mencapai kinerja yang maksimal. Perusahaan perlu menyediakan sesuatu yang dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Sebab tidak semua pegawai mempunyai rasa percaya diri untuk bekerja maksimal. Dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan insentif agar pegawai termotivasi untuk bekerja secara maksimal (Malthis, 2019). Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang membuatnya bertindak (Hasibuan, 2020). Motivasi merupakan

daya penggerak yang menimbulkan semangat masyarakat dalam bekerja dan menimbulkan keinginan untuk bekerja sama. Bekerja secara efektif dan mengintegrasikan segala upaya untuk mencapai kepuasan.



(Sumber : BSI Jatibarang)

Gambar 1.3
Absensi Karyawan BSI Jatibarang

Dapat dilihat gambar 1.3 kehadiran karyawan mengalami penurunan dan pada bulan februari, mei, juni, juli dan oktober. Permasalahan yang diatas harus segera diselesaikan agar tidak menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan. karyawan BSI Jatibarang belum memenuhi 100% kehadiran secara keseluruhan selama tahun 2023. Permasalahan absensi dan kurang disiplinnya pegawai setiap tahunnya diyakini disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pegawai yang dianggap berdampak buruk bagi pegawai BSI Jatibarang.



(Sumber : BSI Sudirman)

Gambar 1.4
Pelayanan Karyawan BSI Sudirman

Dapat dilihat gambar 1.4 BSI Sudirman dapat dilihat bahwa perusahaan kurang efektif karena pelayanan kinerja karyawan. Sehingga ada beberapa yang memberikan bintang satu. BSI harus mampu memberikan edukasi dan kemudahan kerja kepada karyawannya agar dapat mendorong mereka dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada BSI Sudirman.

Manajer harus mampu memotivasi karyawannya agar mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tugasnya. Motivasi yang tinggi dalam bekerja mendorong karyawan untuk bekerja keras dan menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk memaksimalkan usahanya. Gunakan keahlian Anda untuk mencapai tujuan organisasi. (Prabu, 2018). Seseorang ingin bekerja karena ada nya rasa ingin diakui dan dihormati oleh orang lain. Dalam hal ini seseorang ingin memperbaiki jati diri dihadapan orang lain. Merubah nasib dengan cara bekerja keras. Karena perubahan nasib ke arah yang lebih baik tidak bisa di capai dengan cara bermalas-malasan.

Tidak kalah pentingnya kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pertumbuhan produktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Namun masih terdapat pegawai yang menunjukkan kinerja buruk, seperti jam kerja yang kurang rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Rahadi, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum secara moral maupun etika (Kasmir, 2019). Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas nya atau hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang telah ditentukan, bisa juga kinerja diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas nya yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan

dan pengetahuan yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2018). Kemampuan baik secara pengetahuan atau keahlian yang dimiliki pegawai, dengan pendidikan yang memadai maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Pengamatan awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai yang di inginkan perusahaan. Hal ini terlihat dari kinerja karyawan BSI Jatibarang & BSI Sudirman. Seperti masalah nasabah dan karyawan BSI Jatibarang & BSI Sudirman kinerja karyawan kepada nasabah tidak maksimal. Nasabah komplain tentang lambatnya pelayanan. Kenyataannya, masih banyak karyawan yang tidak memiliki kepedulian terhadap nasabah dan bekerja saling mengharapkan, membiarkan nasabah antri lama dengan mengulur ulur waktu memanggil antrian, tidak mau membantu dan mengambil alih pekerjaan teman. Kinerja juga merupakan inovasi yang baik dan memerlukan pendekatan sistematis untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas (Sembiring, 2020).



(Sumber : BSI Jatibarang)

Gambar 1.5
Kinerja Karyawan BSI Jatibarang



(Sumber : BSI Sudirman)

Gambar 1.6 Kinerja Karyawan BSI Sudirman

Berdasarkan gambar 1.5 dan 1.6 pelayanan karyawan BSI Jatibarang dan BSI Sudirman dapat dilihat bahwa perusahaan kurang efektif karena pelayanan kinerja karyawan. Sehingga ada beberapa yang memberikan bintang satu. BSI harus mampu memberikan edukasi dan kemudahan kerja kepada karyawannya agar dapat mendorong mereka dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada BSI Jatibarang dan BSI Sudirman.

Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah kriteria terpenting yang diperhatikan perusahaan ketika mengevaluasi dan mengevaluasi pekerjaan mereka. (Citraningtyas, 2018). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah kriteria terpenting yang diperhatikan perusahaan ketika mengevaluasi dan mengevaluasi pekerjaan mereka (Donni, 2018). Sehingga sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari para pegawai. Sehingga di sini peranan seorang manajer atau pimpinan sangat diharapkan untuk bisa mempergunakan ilmu dengan mendorong para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, karyawan merupakan pihak yang paling penting dalam mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Guna meningkatkan kualitas pelayanan, kinerja karyawan BSI Jatibarang sangat dibutuhkan dalam operasional perusahaan.

Dalam dunia kerja, karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang

tinggi demi perkembangan perusahaan. Kinerja adalah sejauh mana karyawan mencapai hasil ketika melakukan tugas tertentu. Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja organisasi harus meningkatkan pencapaian hasil. Kinerja dapat kita ketahui dan ukur ketika individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang menjadi tolak ukur pengukurannya. Namun, tanpa ukuran keberhasilan, mustahil mengetahui bagaimana kinerja seseorang atau organisasi. Peningkatan kinerja bisnis memberikan kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang bergejolak dan kompetitif. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan terbesar bagi para manajer, karena tercapainya tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Kinerja individu karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan berdampak langsung pada citra perusahaan di mata masyarakat (Mangkunegara, 2019).

Agar karyawan dapat bekerja pada tingkat yang tinggi, mereka memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang tinggi. Karena lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya sehingga berujung pada kinerja yang baik. Berdasarkan keadaan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Masih kurang ideal lingkungan BSI jatibarang
- b. Kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan BSI jatibarang
- c. Kurangnya kesadaran terhadap kinerja karyawan BSI jatibarang dalam melaksanakan tugas

- d. Belum mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Belum mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pembatasan Masalah

Supaya hasil penelitian ini tidak keluar dari pokok pembahasan. Peneliti membatasi permasalahan penelitian ini. Untuk menghindari pembahasan masalah penelitian yang berlebihan, penulis membatasi masalah pada cakupan yang lebih sempit. Objek kajian dalam penelitian ini dibatasi hanya pada "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BSI Jatibarang & BSI Sudirman".

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam skripsi ini sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Jatibarang?
- b. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Jatibarang?
- c. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BSI Jatibarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BSI jatibarang.
- 2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai BSI Jatibarang.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap motivasi kerja pegawai BSI Jatibarang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi para pembaca dan dapat bermanfaat untuk memperdalam wawasan peneliti dalam masalah "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BSI Jatibarang & BSI Sudirman". Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Akademik

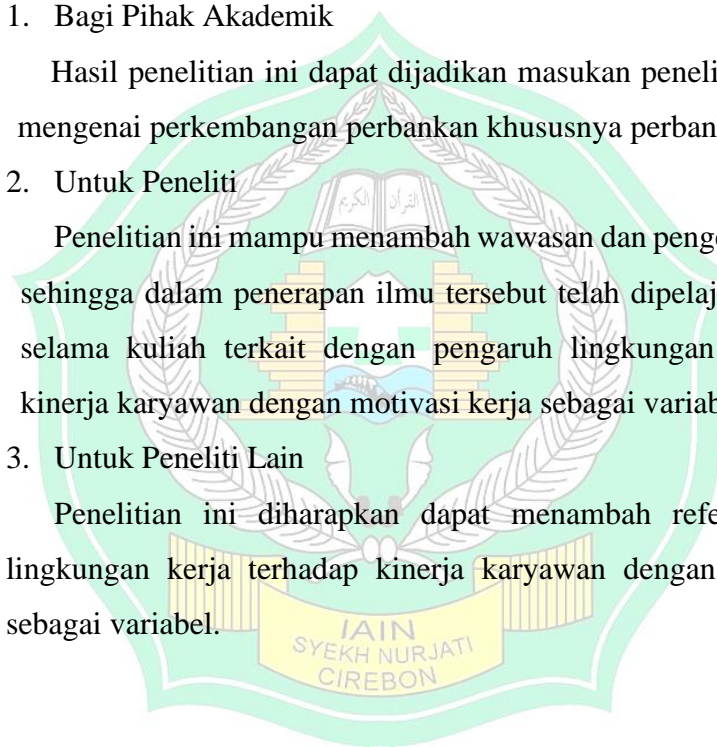
Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan penelitian lebih lanjut mengenai perkembangan perbankan khususnya perbankan syariah.

2. Untuk Peneliti

Penelitian ini mampu menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, sehingga dalam penerapan ilmu tersebut telah dipelajari para peneliti selama kuliah terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

3. Untuk Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel.



E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membagi menjadi lima bab, adapun penjelasan dari tiap-tiap bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari pembahasan yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang memuat tentang berbagai teori-teori, yakni teori literasi investasi, minat investasi dan risiko investasi. Dalam bab ini terdapat juga kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Dalam bab ini juga terdapat penyusunan hipotetsis awal sebagai dugaan sementara dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan penelitian beserta alasannya, pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisa data yang digunakan, operasional variabel dan uji instrumen.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi obyek penelitian dan hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil penelitian. Hasil penelitian memuat data utama, data penunjang, dan pelengkap yang diperlukan di dalam penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini adalah bab penutup yang terdiri dari dua sub bab yaitu kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang membangun untuk objek penelitian.