

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut salah satunya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan – tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan – tujuan lain tersebut diantaranya seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan.

Manajemen secara sederhana mengandung pengertian sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan menggunakan bantuan sumber daya manusia yang tersedia. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia, sehingga tujuan pokok MSDM adalah mewujudkan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan – perkembangan di era globalisasi pada saat ini menuntut setiap perusahaan untuk ikut serta berkembang agar bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu hal yang harus ikut berkembang adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dimana MSDM ini mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia tidak akan mampu menghasilkan suatu

output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien maka diperlukan pula kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut **Nawawi (2008)**, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misal penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Sebuah lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (**Nitisemito, 2002:183**).

Selanjutnya menurut **Sedarmayanti (2011:21)**, menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif untuk kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak negatif pula pada kedisiplinan seperti mangkir dari pekerjaannya atau bolos bekerja, telat bekerja, tidak patuh terhadap instruksi atasan, yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan pengaturan maupun penataan faktor – faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan

lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dalam suatu perusahaan, khususnya perbankan dituntut untuk melakukan perubahan yang lebih baik pada lingkungan kerja demi tercapainya kinerja yang unggul dalam rangka memenangkan persaingan. Tuntutan nasabah, inovasi unggul dari Bank pesaing dan ketatnya persaingan layanan antar Bank, terus mendorong manajemen untuk melakukan perubahan demi perubahan. Perubahan tersebut membawa tuntutan agar setiap anggota perusahaan lebih meningkatkan kinerjanya demi mengikuti perubahan yang terjadi. Salah satu keberhasilan peningkatan kinerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (**Moekijat, 2010:135**). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank BJB adalah salah satu perusahaan ternama di Indonesia yang bergerak di bidang sektor perbankan. Dari segi pelayanan terhadap nasabah pun hingga saat ini masih dapat dikatakan sangat baik. Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi bank BJB menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia, bank BJB telah melakukan beberapa perubahan, salah satunya perubahan budaya perusahaan. Nilai-nilai budaya perusahaan (*corporate values*) yang telah dirumuskan yaitu **GO SPIRIT** yang merupakan perwujudan dari *Service Excellence, Professionalism, Integrity, Respect, Intelligence, Trust* yang dijabarkan dalam 14 perilaku utama.

Tabel 1.1

Nilai – nilai budaya perusahaan Bank BJB

| Corporate Values | Perilaku Utama |
|-------------------------|--|
| Service Excellence | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ramah, tulus, kekeluargaan 2. Selalu memberikan pelayanan prima |
| Profesionalism | <ol style="list-style-type: none"> 3. Cepat, tepat, akurat 4. Kompeten dan bertanggung jawab 5. Memahami dan melaksanakan ketentuan perusahaan |
| Integrity | <ol style="list-style-type: none"> 6. Konsisten, disiplin, dan penuh semangat 7. Menjaga citra bank melalui perilaku terpuji dan menjunjung tinggi etika |
| Respect | <ol style="list-style-type: none"> 8. Fokus pada nasabah 9. Peduli pada lingkungan |
| Intelligence | <ol style="list-style-type: none"> 10. Selalu memberikan solusi yang terbaik 11. Berkeinginan kuat untuk mengembangkan diri 12. Menyukai perubahan yang positif |
| Trust | <ol style="list-style-type: none"> 13. Menumbuhkan transparansi, kebersamaan, dan kerjasama yang sehat 14. Menjaga rahasia bank dan perusahaan |

(sumber: bagian sekretaris karyawan dan umum Bank BJB cabang Karawang)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perusahaan menuntut para karyawannya untuk menjalankan nilai – nilai budaya perusahaan demi terciptanya suatu lingkungan kerja yang kondusif, sehingga menciptakan pula hubungan yang harmonis, baik itu antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan. Pada Bank BJB, khususnya di kantor cabang Karawang sangat membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan terus meningkat, baik itu secara fisik maupun non fisik.

Dalam hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian fasilitas dan umum Bank BJB, secara fisik, berdasarkan nilai standar tata ruangan yang dimiliki Bank BJB dapat dikatakan cukup nyaman. Seperti kursi dan meja karyawan yang baru saja diganti, layout atau tata letak tempat kerja yang rapih, temperatur ruangan yang cukup, tingkat kebisingan dalam ruangan rendah, pencahayaan yang terang dan terjaganya keharuman pada seluruh ruangan, serta keamanan yang dinilai cukup terjamin bagi karyawan. Tetapi, jika dilihat dari segi non fisik, disana sering terjadi adanya konflik antara pimpinan dengan beberapa karyawan maupun dengan sesama karyawan. Pernyataan berikut diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan disana bahwa sering terjadi adanya perselisihan, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Perselisihan ini dikarenakan kurangnya kesepahaman diantara kedua belah pihak, kurangnya rasa saling menghargai serta intensitas komunikasi yang rendah, sehingga hubungan atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan kurang harmonis. Pada akhirnya, mereka sering kali membicarakan isu – isu negatif yang belum tentu benar adanya, baik itu antara atasan dengan bawahan maupun terhadap sesama karyawan. Dengan kondisi ketidaknyamanan dan ketidakpuasan ini dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Menurut **Robert L. Mathis** dan **John H. Jackson (2006:100)** menyatakan bahwa seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran, keterlambatan ataupun masuk – keluar. Berikut data absensi seluruh pada tahun 2015 pada tabel 1.2

Tabel 1.2

Data kehadiran tahun 2015

| | Terlambat | Absen Kosong/Mangkir | Sakit/Izin | Cuti | Total Ketidakhadiran |
|------|-----------|-------------------------|------------|-------|-------------------------|
| TW 1 | 7,40% | 2,75% | 0,77% | 3,66% | 7,18% |
| TW 2 | 7,54% | 3,23% | 1,13% | 1,46% | 5,82% |
| TW 3 | 8,70% | 4,02% | 1,34% | 2,79% | 8,15% |
| TW 4 | 7,46% | 4,21% | 2,11% | 1,91% | 8,23% |

(sumber: bagian sekretaris karyawan dan umum Bank BJB cabang Karawang)

Dari tabel 1.2 menunjukkan, masih saja adanya karyawan yang masih terlambat. Hal ini mengindikasikan masih adanya beberapa karyawan yang tidak disiplin sehingga penyelesaian pekerjaan pun tidak seefektif dengan karyawan yang datang tepat waktu. Sedangkan, Jumlah ketidakhadiran secara fluktuatif meningkat dari waktu ke waktu. Jumlah ketidakhadiran dari data tersebut terdiri dari absen kosong/ mangkir atau tanpa keterangan, sakit atau izin, dan karyawan yang mengambil cuti seperti cuti hamil atau cuti hari libur. Dengan keadaan seperti ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan oleh terhambatnya penyelesaian pada suatu pekerjaan.

Menurut **Bambang (2008:122)**, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Maka dari itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung dapat mengurangi tingkat ketidakdisiplinan karyawan, pemborosan waktu, kesalahan kerja, pengeluaran biaya maupun kecelakaan di tempat kerja. Karena sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungannya, baik secara fisik maupun non fisik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan membahas tentang bagaimana Komparatif Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Karawang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Karawang.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Karawang.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Karawang.
4. Bagaimana komparasi dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Karawang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh serta perbedaan dampak antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Karawang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Karawang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Karawang
4. Untuk mengetahui Bagaimana perbedaan dampak antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian mengenai komparatif dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan maka diharapkan penelitian ini akan berguna bagi:

a. Penulis

Penelitian yang penulis lakukan dapat menambah wawasan dan memberikan pemahaman keilmuan yang mendalam mengenai pentingnya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan pada setiap individu di dalam organisasi.

b. Perusahaan

Sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap pentingnya lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna menunjang pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

c. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan referensi bagi pengkajian lebih lanjut mengenai topik yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti.

d. Bagi Ilmu Manajemen

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank BJB cabang Karawang Jl. Kertabumi No.2. Waktu penelitian tersebut dilaksanakan pada Bulan Desember 2015 sampai dengan selesai.

1.6 Jadwal Penelitian

Berikut ini akan di jelaskan mengenai jadwal penelitian skripsi penulis dari awal penelitian sampai selesai penelitian yang dibuat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Jadwal Penelitian Skripsi

| No | Keterangan | Bulan / Minggu ke | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|-------------------|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|--|--|-----|--|
| | | Okt | | Nov | | | | Des | | | | Jan | | | | Feb | | | | Mar | | | | Apr | |
| | | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | | | | |
| 1 | Survey lapangan (perusahaan) | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan proposal | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan pertama / ganti judul dan objek | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Survey lapangan (ganti objek perusahaan) | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Penyerahan BAB I | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Revisi BAB I dan Penyerahan BAB II | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Acc BAB I, revisi BAB II dan Penyerahan BAB III | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Acc BAB II dan revisi BAB III (kuesioner) | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Revisi kuesioner | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 10 | Acc kuesioner dan sebar | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |

