

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena manusia memiliki akal, pikiran, kemampuan dan karya. Segala potensi tersebut dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi, namun segala kemampuan tersebut tidak akan efektif apabila tidak bisa dimanajemen dengan baik. Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Di era globalisasi ini perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya adalah perusahaan yang mampu mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya dengan baik. Banyak perusahaan yang tidak bisa berkembang bahkan justru mengalami penurunan usaha karena hanya berfokus pada kegiatan operasionalnya saja tanpa memikirkan sumberdaya yang dimilikinya. Salah Satu sumberdaya yang mempunyai peranan penting dalam kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung terhadap semangat sumberdaya manusianya, oleh sebab itu setiap perusahaan atau organisasi perlu memikirkan bagaimana cara untuk meningkatkan semangat sumberdaya manusia yang mereka miliki dengan harapan mereka mampu

mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Salah Satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebarkannya. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi dan mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik kemungkinan akan mendongkrak semangat kerja karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi bekerja sebaik mungkin karena memiliki semangat kerja yang tinggi sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah bentuk perhatian baik perusahaan terhadap para karyawannya sehingga diharapkan semangat kerja karyawan akan tetap terpelihara dan mampu menghasilkan produktivitas sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Wahyuningsih(2014) dalam (Kerja *et al.*, 2019) “karyawan sangat mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaannya. Namun pada hakikatnya masih banyak kekurangan bahkan keterbatasan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung”. Apabila suatu lingkungan kerja kondusif maka karyawan akan betah berada lingkungan tersebut, hal ini mampu untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya jika suatu lingkungan kerja tidak aman dan nyaman maka karyawan tidak akan betah berada di lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja mampu mendongkrak semangat kerja karyawan, oleh karenanya lingkungan kerja harus aman dan nyaman serta kondusif agar karyawan betah di ruang kerjanya

serta merasa senang dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik atau kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan atau antara atasan dengan bawahan dapat menghambat semangat kerja karyawan.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang sehingga menyebabkan orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang dan penuh antusias untuk mendapatkan hasil yang efektif. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Ketika seseorang merasa ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan ia juga akan merasa mempunyai tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan akan ia selesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang memuaskan. Semangat kerja juga akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, tingkat produksi atau masalah-masalah vital yang lain.

Menurut Hasibuan (2013) dalam (Ajukan *et al.*, 2017) “semangat kerja merupakan keinginan serta kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal”.

Semangat kerja adalah modal awal pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Ketika seorang karyawan tidak memiliki semangat kerja maka hasil kerjanya tidak akan efektif. Ada beberapa hal yang menjadi tolak ukur semangat kerja karyawan antara lain :

- a. kondisi kerja
- b. tingkat kemauan kerja
- c. tingkat produktivitas
- d. efisien dan efektifitas kerja

Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji lebih dalam apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja PT. BPD Kaltim Kaltara syariah cabang A. Yani Samarinda terhadap semangat kerja karyawannya. Salah Satu hal yang mampu mendongkrak semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu perusahaan harus tetap memperhatikan lingkungan kerja karyawan guna mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja karyawannya.

PT.BPD Kaltim Kaltara syariah cabang A. Yani Samarinda merupakan perusahaan milik daerah yang telah bertransformasi menjadi perseroan terbatas yang bergerak di bidang perbankan syariah. Rencana pembangunan bank Kaltim tara telah berkembang sejak dikeluarkannya UU no. 10 tahun 1998 yang memberikan kesempatan kepada bank konvensional untuk mendirikan bank syariah. Kemudian wacana tersebut semakin diperkuat dengan adanya fatwa majelis ulama Indonesia (MUI) tentang bunga bank tahun 2003 serta dikeluarkannya PBI No.8/3/PBI/2006 yang memungkinkan membuka cabang syariah di kantor cabang konvensional.

Bank BPD Kaltim Kaltara syariah memulai operasinya secara resmi tepat tanggal 27 Desember 2006 atas izin dari bank Indonesia (BI) No.8/7/DS/Smr. Berdirinya unit bank kaltim yang berpedoman syariah sebenarnya sudah lama dicita-citakan oleh Bank Kaltim tara beserta jajarannya. Setelah kurang lebih satu bulan soft pening, tepat pada pada tanggal 30 Januari

2007 digelar acara grand opening Bank Kaltimtara syariah yang secara resmi memperkenalkan kehadiran bank kaltimtara syariah kepada masyarakat luas.

PT. BPD Kaltim Kaltara syariah cabang A. Yani Samarinda dengan motto “solusi membawa berkah” berkantor di jalan Ahmad Yani No 31, menempati bangunan ruko berlantai 3 yang didesain dengan perpaduan warna krem dan hijau. Dengan hadirnya bank BPD Kaltim Kaltara Syariah cabang A.Yani Samarinda diharapkan mampu mendongkrak ekonomi sehingga dapat membawa kesejahteraan serta kemakmuran bagi masyarakat Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara pada umumnya. Tujuan didirikannya bank BPD Kaltim Kaltara syariah adalah untuk menjadi bank syariah terkemuka yang memberikan keberkahan bagi masyarakat daerah, menyediakan produk dan layanan perbankan syariah inovatif yang memuaskan bagi seluruh pemangku kepentingan, mewujudkan kondisi kerja yang kondusif untuk berkarir secara profesional, berkembang secara sehat dan penuh pengabdian membangun kebersamaan dalam memberikan keuntungan dan manfaat optimal bagi pembangunan daerah dan kemakmuran ekonomi masyarakat.

Setelah mengetahui latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam rangka untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu peneliti mengangkat topik dengan judul : “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara syariah cabang A. Yani Samarinda.

B. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan Uraian diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara syariah cabang A. Yani Samarinda.?

C. Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian adalah untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara syariah cabang A. Yani Samarinda .

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan guna mencapai Visi Misi perusahaan, selain itu penelitian ini juga sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan guna memperbaiki lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang ia peroleh selama masa perkuliahan serta berkesempatan memperluas ilmu pengetahuannya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, dalam hal ini peningkatan semangat kerja sumberdaya manusia itu sendiri melalui lingkungan kerjanya.

c. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini dapat memberikan bahan referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang akan meneliti dalam bidang yang sama yaitu manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini peningkatan semangat kerja sumber daya manusia itu sendiri melalui lingkungan kerjanya.