

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan-perkembangan di era globalisasi ini pada saat ini menurut 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, manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ini mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Hariandja (2007:23) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang paling penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat memproduksi barang atau jasa tentunya dikaitkan mengenai kemampuannya bekerja dalam perusahaan sehingga bisa memuaskan kebutuhannya, dan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dapat berpengaruh produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, demikian juga perbaikan di bidang lainnya seperti, pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja sehingga produktivitas yang di hasilkan juga lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2009:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Pekerjaan merupakan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memengaruhi standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun, banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang *legimate* suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan intrinsik menghargai.

Objek dari penelitian ini adalah Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Jember merupakan lembaga keuangan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah islam menjalankan kegiatan operasionalnya, salah satu dalam penghimpunan dana. BRISyariah terhitung baru didirikan yaitu pada tanggal 23 September 2013, namun perestasiannya cukup banyak. Sejak berdirinya BRISyariah hingga Januari 2015 telah memiliki nasabah 4.800 rata-rata 10 nasabah per hari, dan sudah dua tahun terakhir ini BRISyariah meraih peringkat  $AA^+$  dari *Fitch Ratings*. Peringkat itu hanya satu tingkat dibawah induk BRISyariah dan bank BRI. Peringkat  $AA^+$  mengindikasikan kemampuan BRISyariah untuk membayar kewajiban dengan baik. BRISyariah saat ini memiliki 32 karyawan.

Salah satu misi PT Bank BRISyariah ialah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Mereka memiliki pemikiran bahwa lingkungan yang baik akan membawa keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja serta akan mempermudah dalam pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dengan penjabaran diatas sudah seharusnya lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan puas. Namun kenyataannya ditemukan kurung terpenuhinya hal tersebut seperti, dekorasi ruangan yang membosankan, terjadinya miskomunikasi antara karyawan dan suhu ruangan yang terkadang dapat menjadi sangat dingin sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja, beberapa peralatan komputer yang seharusnya dapat diganti. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Jember.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRISyariah Trunojoyo Jember?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRISyariah Trunojoyo Jember?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRISyariah Trunojoyo Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRISyariah Trunojoyo Jember .
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRISyariah Trunojoyo Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRISyariah Trunojoyo Jember.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Bank BRISyariah Trunojoyo Jember adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan  
Penelitian ini diharapkan membantu pihak manajemen bank dalam memberikan saran dan masukan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.
2. Bagi Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta pengembangan karir.