

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi saat ini persaingan di dalam dunia usaha semakin ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain, terutama di dalam dunia perbankan. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Dalam tujuan setiap perusahaan diperlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Diantara lingkungan kerja yang kondusif dan aman bagi para karyawan karena hal itu butuh perhatian yang serius dari manajemen perusahaan demi terpenuhinya kinerja yang efektif. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya lingkungan yang nyaman dan pada sisi yang lain segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh kinerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik.

Penyusunan suatu sistem yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan adanya lingkungan kerja yang memuaskan bagi perusahaan yang bersangkutan. Segala peralatan dan mesin yang dipasang dan dipergunakan didalam perusahaan tidak akan banyak berarti apabila karyawannya tidak bekerja dengan baik yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Meskipun lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai mesin – mesin dan peralatan

produksi yang langsung memproses produksi yang sedang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Suatu keadaan kerja yang baik akan melaksanakan kerjanya dengan baik pula.

Keberadaan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan butuh perhatian yang serius dari manajemen perusahaan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah dicapai. Berbagai adanya lingkungan kerja yang bervariasi akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dan bawahan dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Bagaimanapun lingkungan kerja yang kondusif dan aman tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota/pekerja dan perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik sangat berperan dalam menentukan efektivitas kerja, di samping itu dampak lingkungan kerja non fisik ini akan mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang besar terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja non fisik yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusifakan menghambat terhadap kinerja karyawan baik dari gaya kepemimpinan, teman kerja dan budaya perusahaan akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan itu sendiri dalam suatu perusahaan.

Suatu kondisi lingkungan kerja non fisik dikatakan baik atau sesuai apabila orang yang bergerak didalam suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja

non fisik dapat dilihat dari dampak yang dirasakan baik oleh seseorang atau perusahaan dalam jangka waktu pendek dan jangka waktu yang panjang. Lebih jauh lagi lingkungan kerja khususnya yang bersifat non fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang tidak terlepas keberadaannya dimana karyawan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai menurut Cahya (2008:38). Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan binaan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru.

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu lingkungan yang dapat ditimbulkan dari diri sendiri dan orang lain yang ada disekitar tempat kerja. Walaupun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam organisasi perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Sedarmayanti (2001:153), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009:85) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan

kerja”. Maka dari itu lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan serta direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja non fisik yang sangat memuaskan bagi karyawan, maka segala aktivitas yang dilaksanakan akan berjalan dengan lancar dan baik yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh pimpinan perusahaan. System penilaian kinerja yang digunakan sebagai pedoman untuk mengendalikan perilaku karyawan membuat keputusan yang berlaku didalam perusahaan untuk kenaikan gaji, pemberian bonus, dan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan penelitian dan pengembangan karyawan yang bersangkutan.

Bank Indonesia, dulu disebut *De Javasche Bank* adalah bank sentral Republik Indonesia. Sebagai bank sentral, bank ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu mencapai tujuan tertentu dan memelihara bank. Bank ini memiliki nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu memelihara nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta keastalan terhadap mata uang negara lain. menetapkan dan melaksanakan moneter, mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran, serta mengatur dan mengawasi perbankan di Indonesia. Ketiganya perlu diintegrasikan agar tujuan mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah dapat dicapai secara efektif dan efisien. Maka agar tercapai tujuan tersebut perlu diterapkannya suatu lingkungan kerja yang baik khususnya lingkungan kerja non fisik agar menunjang kinerja karyawan dalam mengintegrasikan ketiga hal tersebut.

Berdasarkan hasil observasi Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya ini sangat membutuhkan adanya lingkungan kerja yang baik khususnya lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik pada bank ini masih butuh perhatian yang serius. Hal ini dapat dilihat adanya kurang koordinasi karyawan dengan

pimpinan, karyawan antar karyawan dan sistem peraturan yang terlalu mengikat para karyawan bank sehingga para karyawan terlalu sibuk melaksanakan tugasnya masing-masing. Walaupun sistem yang dipakai dapat mewujudkan efektifitas waktu akan tetapi kinerja karyawan sedikit menurun sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal. Karyawan bank masih membutuhkan adanya komunikasi yang bersifat menghibur dari pimpinan dan karyawan yang lain.

Masalah lain yang dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara yaitu tingkat kejenuhan karyawan karena pekerjaan yang dilakukan tidak bervariasi dan kurang menghibur para karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang sering menggunakan waktunya untuk bermain game disela - sela waktu kerja. Kesibukan karyawan bank membuat para karyawan jenuh terhadap pekerjaannya karena pekerjaan yang diberikan kurang menarik. Demi kelancaran tugasnya karyawan membutuhkan adanya pekerjaan baru yang sekiranya dianggap menarik untuk dikerjakan. Hal ini juga dapat dilihat dari adanya karyawan yang kurang rasa aman dari adanya rasa curiga dari karyawan lain. Kecurigaan ini muncul atas prestasi yang didapat sehingga karyawan yang mendapatkan prestasi tidak merasa aman dengan adanya bentuk intimidasi yang memojokkan karyawan tersebut. Jika karyawan sudah merasa tidak nyaman pada saat bekerja maka karyawan tidak akan terfokus terhadap tanggung jawabnya serta dapat menurunkan kinerja karyawannya. Maka dari itu perusahaan perlu mengadakan evaluasi tentang hubungan karyawan antar karyawan yang baik dan hubungan karyawan dengan pimpinan agar semuanya dapat bekerja sama dengan baik.

Keberadaan lingkungan kerja non fisik tersebut tentunya berpengaruh terhadap perbaikan atau evaluasi kinerja karyawan yang selama ini berjalan,

bahwasanya selalu dilakukan evaluasi kinerja karyawan. Apakah kinerja yang selama ini sudah berjalan baik-baik saja dan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta tidak butuh perbaikan dari sisi manapun, atau seperti yang dapat dilihat pada saat observasi dengan hal-hal yang ditemukan justru membutuhkan perbaikan yang lebih baik lagi. Jika adanya lingkungan kerja non fisik selama ini sudah benar – benar diperhatikan oleh perusahaan dan selalu diperbaiki dengan mengadakan evaluasi maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik tidak diperhatikan dengan serius oleh perusahaan hal ini dapat menghambat terhadap kinerja karyawan dan bisa berdampak terhadap tujuan Bank Indonesia Cabang Surabaya yang hendak dicapai.

Maka berdasarkan latar belakang ini maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan Bank Wilayah IV Surabaya.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mempunyai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari perasaan aman karyawan, loyalitas karyawan, dan perasaan puas karyawan berpengaruh secara bersama sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya?
2. Variabel manakah diantara lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari perasaan aman karyawan, loyalitas karyawan dan kepuasan karyawan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari perasaan aman karyawan, loyalitas karyawan, dan kepuasan karyawan berpengaruh berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya.
2. Untuk mengetahui variabel Lingkungan Kerja non Fisik manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Bank Indonesia Wilayah IV Surabaya.
Sebagai masukan bagi perusahaan khususnya mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Penulis
Untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademisi
Dapat dipakai sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis maupun yang bersifat menunjang.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.