

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).<sup>1</sup>

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera

---

<sup>1</sup> Ariefmuliadi30.blogspot.com/ekonomi Rabbani diakses 24 april 2014

mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB (Bank Susila Bakti) berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB (Bank Susila Bakti) menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Sampai saat ini Bank Syariah Mandiri sudah mempunyai lebih dari 136 kantor cabang utama (KCU) yang tersebar diseluruh pelosok Indonesia, salah satunya KCU Kediri yang terletak di Jalan Hayam Wuruk No. 49 Kota

Kediri. Bank Syariah Mandiri KCU Kediri sudah mulai beroperasi pada pertengahan tahun 2004 dan hingga saat ini sudah membawahi 5 Kantor Cabang Pembantu, antara lain KCP Pare, KCP Nganjuk, KCP Tulungagung, KCP Ngunut, dan KCP Trenggalek; 8 SalesOutlet (SO) yaitu SO Setono Betek, SO Ngronggo, SO Sambu, SO Ngadiluwih, SO Kepung, SO Kertosono, SO Karang, dan SO Karang Rejo; serta 5 buah payment point yaitu 1. STAIN Kediri, 2. PP BKUM Muhamaddiyah Gurah Kediri, 3. RSI Aura Syifa Pare Kediri, 4. PPAI Ubaidah Kertosono, 5. PA Tulungagung. Sedangkan Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk ini berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 10 Oktober 2010, yang beralamatkan di Jalan Ahmad Yani No. 199 Nganjuk. Jumlah total karyawan sebanyak 20 karyawan. Sedangkan N sebesar 40 ( 20 sebelum dan 20 sesudah kepemimpinan Bpk M.Maman Ghozi). Dalam perjalanan Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk sudah mengalami beberapa pergantian kepemimpinan, diantaranya adalah kepemimpinan Bpk Redian nanang dan Bpk M. Maman Ghozi. Pada kepemimpinan Bpk Redian Nanang dan Bpk M. Maman Ghozi memiliki karakter yang berbeda dalam memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada sekitar para karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk, meskipun hal tersebut sudah diatur dalam SOP. Letak perbedaannya adalah pada penyerahan tanggung jawab bagian operasionalnya, Bpk Redian Nanang lebih pada bidang masing-masing untuk *teamworknya* tetap solid. Sedangkan Bpk M.Maman ghozi menekankan pada tanggung jawab bersama, untuk

*teamworknya* sangat solid karena semua beban unit kerja ditanggung bersama.

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa pada kepemimpinan Bpk Redian Nanang dan Bpk M.Maman Ghozi meskipun berbeda karakter namun beliau tetap memperhatikan lingkungan yang ada pada sekitar karyawan. yang mana lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

Dalam setiap perusahaan, karyawan atau pegawai mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu perusahaan bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Oleh karena itu, peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan kebutuhan karyawan, yaitu dengan pemberian gaji yang baik, tempat kerja yang nyaman dan jaminan kesejahteraan.

Pada perkembangan dunia usaha yang semakin maju dan kompetitif, menuntut penyesuaian yang harus dilakukan oleh perusahaan. Penyesuaian yang harus dilakukan antara lain perusahaan diharapkan untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik dan nyaman agar dalam perusahaan

tercipta kerja sama atau koordinasi antar karyawan yang baik, sehingga akan terjalin sikap saling memberi dorongan antar karyawan satu dengan karyawan lain yang saling menguntungkan.

Organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.<sup>2</sup>

Motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Adanya semangat kerja dapat tercermin jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih banyak memberikan perhatian, imajinasi dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka<sup>3</sup>. Semangat kerja dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja

---

<sup>2</sup> Hamid E.S, *Manajemen Profesional Muhammadiyah* (Yogyakarta : LPTP Muhammadiyah Dan UAD PRESS,2003), 40

<sup>3</sup> Rahmat, . *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam> diakses 24 april 2014

karyawan adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dalam menciptakan kenyamanan kerja, kondisi lingkungan kantor perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manager maupun karyawannya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruang kerja, penerangan yang masuk dalam ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan buruk tentunya produktifitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dengan demikian semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pada uraian di atas, dalam kurun waktu kurang lebih 4 tahun Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk berdiri telah menunjukkan hasil kinerja yang baik, dimana kedisiplinan karyawan bagus dan penyelesaian tugas tepat waktu. Sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul :

“Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan mengetahui uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk.
2. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Operasional**

Sebagai sumbangan pemikiran untuk dapat dipakai alternatif dalam memecahkan masalah yang ada di perusahaan terutama meningkatkan semangat kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk.

##### **2. Manfaat Akademik**

Sebagai sumbangan literatur untuk mendukung berkembangnya dunia ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi dewasa ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian karya ilmiah yang akan datang.

#### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban atau dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris<sup>4</sup>. Dalam penelitian ini hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk.

---

<sup>4</sup> Suryadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002), 69.



## F. Telaah Pustaka

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Imam Mashuri mahasiswa UNISKA yang melakukan penelitian tentang Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada KSP “Tunas Arta Mandiri” Cabang Blitar. Yang menyimpulkan bahwa dengan menggunakan koefisien korelasi,  $r = 0,608$  (mendekati angka 1) berarti ada korelasi positif yang kuat antara lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Kemudian dianalisa dengan menggunakan regresi dimana menghasilkan nilai  $a = 63,9194$  dan  $b = 0,9481$  dengan persamaan  $Y = 63,9194 + 0,9481x$ . Dari persamaan tersebut maka, semangat kerja karyawan (Y) sebesar 63,9194 satuan apabila tanpa memperhatikan lingkungan kerja. Namun demikian semangat kerja karyawan tersebut akan meningkat sebesar 0,9481 satuan apabila perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Kemudian diperkuat dengan uji t yang hasilnya  $t_{hitung} = 3,252 > t_{tabel} = 1,734$  yang berarti memang benar bahwa ada hubungan antara peranan lingkungan kerja dengan peningkatan semangat kerja karyawan.

Dalam melakukan aktifitasnya perusahaan mengalami suatu masalah yaitu semangat kerja karyawan yang kurang, sehingga mengakibatkan aktivitas perusahaan menjadi terhambat (tidak lancar). Untuk mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan tersebut yaitu dengan membenahi lingkungan kerja sehingga para pekerja merasa nyaman. Perusahaan tidak menutup kemungkinan untuk mengadakan ekspansi karena dalam suatu tujuan perusahaan adalah berusaha untuk mengembangkan

perusahaan dengan baik. Adanya energi penunjang seperti air dan listrik, semakin memperlancar perusahaan dengan segala aktifitasnya.

### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Untuk menghindari adanya suatu pembahasan yang tidak sesuai dengan pendekatan yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka dalam konteks penelitian ini batasannya hanya mencakup masalah : Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk.
2. Adapun lokasi penelitian yang peneliti pilih adalah pada Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk, Jalan Ahmad Yani No. 199 Nganjuk. Alasan peneliti memilih lokasi di Jalan Ahmad Yani No. 199 Nganjuk, karena perusahaan ini dalam kurun waktu kurang lebih 4 tahun Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk berdiri telah menunjukkan hasil kinerja yang baik, dimana kedisiplinan karyawan bagus dan penyelesaian tugas tepat waktu