

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam dunia perbankan. Maka bank akan berusaha untuk selalu meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar ikut serta dalam upaya menciptakan kinerja yang lebih baik, sehingga dapat tercapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga perbankan, karena hal itu tidak bisa dilaksanakan oleh mesin dan melibatkan seluruh aspek manusiawi seperti perasaan dan motivasi dalam bekerja.

Kemajuan yang dicapai diberbagai bidang, baik dari ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan maupun kendala ini, maka manajemen SDM dirasa penting bagi suatu perusahaan atau bank, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin muncul di kemudian harinya.¹

Memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bank, dalam dunia perbankan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan

¹ Veitzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).hlm 15.

berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga dalam perbankan, karena hal itu berkaitan dengan sumber kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.²

Pengembangan karyawan saat ini semakin penting manfaatnya karena tuntutan dari segi pekerjaannya atau jabatan, sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam dunia perbankan, setiap personel karyawan Bank Syariah di Surabaya dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien dan memiliki kualitas serta kuantitas pekerjaan yang baik sehingga daya saing karyawan Bank Syariah di Surabaya semakin besar. Memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja juga merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang bermanfaat ketika seluruh karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Bahkan keahlian dan teknologi sekalipun tidak akan maksimal kinerjanya bila yang bersangkutan tidak nyaman dalam lingkungan kerja yang berakibat pada buruknya kinerja.

Motivasi adalah keinginan yang ada pada seseorang yang memberi rangsangan dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Motivasi menjadi hal yang penting serta wajib dipunyai oleh karyawan, karena adanya motivasi menandakan adanya hal yang mendukung, mengakibatkan serta menyalurkan perilaku individu agar bekerja dengan giat untuk mendapat hasil yang maksimal. Para karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan mampu

² Dwi Astuti, "PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG" (2017).

menekankan dirinya sendiri agar bersemangat dalam bekerja dan bekerja lebih giat.³

Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁴

Didalam memotivasi pegawai terdapat dua jenis motivasi diantaranya motivasi positif dan motivasi negatif,⁵ motivasi positif adalah memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau bonus kepada mereka yang berprestasi diatas yang berprestasi, sedangkan motivasi negatif adalah memotivasi karyawan dengan standar mereka yang mendapat hukuman, Permasalahan yang terjadi pada motivasi yaitu kurang optimalnya motivasi seperti kurang disiplinnya karyawan dalam memanfaatkan waktu jam istirahat makan siang serta kurangnya sosialisasi dan interaksi antar karyawan.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan

³ Tasya Laudita Rumampuk, Alpha Nadeira Mandamdari, and Ulfah Nurdiani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 8, no. 2 (2022): 491–502.

⁴ Nurindah Dwi Antika Sukiyah et al., "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono," *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12, no. 2 (2021): 99–108.

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010).

kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Jadi motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk mewujudkan apa yang dia inginkan, dengan hal itu maka akan ada dorongan dalam dirinya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas diri agar bisa tercapai sesuatu yang diinginkannya seperti dalam dunia kerja, jika seseorang termotivasi untuk menempati suatu jabatan tertentu yang pastinya jabatan tersebut harus memiliki kualifikasi khusus yang harus dipenuhi dalam jabatan tersebut, maka seseorang yang menginginkan hal itu harus mencapai kualifikasi dengan dorongan atau motivasi dalam dirinya.⁶ Hasil penelitian oleh Jiwo Ramiaji et al., mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi yang di berikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.⁷

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan tempat karyawan itu bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Setiap organisasi tidak terkecuali organisasi bisnis akan berhadapan dengan lingkungan dimana setiap kegiatan dijalankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karna itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan

⁶ Dwi Astuti, "PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG."

⁷ Jiwo Ramiaji et al., "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 8 (2024): 403–410.

kerja harus baik dan kondusif karna lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.⁸ Sedangkan lingkungan kerja menurut Martoyo Susilo mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja.⁹

Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya 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. Hasil penelitian Ajmal As'ad (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom

⁸ Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, and Wan Laura Hardilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru" 2, no. 1 (2022): 52–63.

⁹ Martoyo Sosilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. (Yogyakarta: BPFE, 2007).

Makassar STO Balaikota¹⁰ Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Jadi lingkungan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik. Permasalahan yang terjadi dilingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, kantor yang cukup ramai membuat suasana menjadi kurang tenang dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam

¹⁰ As'ad Ajmal, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 191–200.

perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancer dan merasa aman.¹¹

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrom dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹² Jadi kinerja adalah merupakan kontribusi karyawan yang berhubungan dengan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi terhadap perusahaan serta memberikan kepuasan kepada konsumen.

pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karna dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.¹³

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan yaitu kurang optimalnya kinerja karyawan, dikarenakan banyaknya pekerjaan sehingga karyawan mudah merasa bosan, jenuh dan terkadang pulang larut malam. tingginya tingkat keterlambatan karyawan. Karena menurunnya semangat karyawan dalam

¹¹ Dwi Astuti, "PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG."

¹² Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016).hal 137

¹³ Ningsih, Zaki, and Hardilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru."

bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi yang kurang optimal.

Kinerja dalam pandangan Islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan¹⁴. Untuk mewujudkan kinerja sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang baik dan terdidik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh lembaga perbankan. Lembaga Perbankan harus mampu memberikan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja kepada karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh terhadap tiap-tiap karyawan Bank Syariah yang ada di Surabaya.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi yang kurang optimal mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan karena melihat dari beberapa fenomena yang terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan**

¹⁴ Dwi Astuti, “PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG.”

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Bank Syariah Indonesia Di Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya,peneliti kemudian merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Surabaya?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Surabaya?
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Surabaya?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai salah satu masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan dan keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja Karyawan.

- b. Sebagai salah satu masukan bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna untuk meningkatkan kinerja
2. Manfaat teoritis
 - a. Salah satu kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti di bidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. dapat menjadi masukan dan saran terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada bank syariah yang ada di Surabaya

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang ada atau di gunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel bebas/independen adalah Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Sedangkan variabel terikat/dependen adalah Kinerja (Y).

Untuk memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan di gunakan dalam penelitian ini, maka masing-masing variabel akan di jelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1)

Menurut Hasibuan Motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan¹⁵. Menurut

¹⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

Syahyuti mengemukakan indikator-indikator motivasi antara lain sebagai berikut:¹⁶

a. Dorongan mencapai tujuan

Dorongan Mencapai tujuan merupakan seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka di dalam dirinya memiliki dorongan yang kuat guna mencapai kinerja yang maksimal, serta nantinya akan memberikan pengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau instansi pemerintah

b. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suasana psikologis yang baik bila semangat kerja dapat memberikan kesenangan yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat serta lebih baik dan konsekuen dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif adalah kekuatan atau kemampuan pegawai dalam memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh antusias tanpa adanya dorongan dari pihak lain namun atas kehendaknya sendiri.

sedangkan kreatifitas ialah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menemukan kaitan-kaitan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat memberikan sesuatu hal yang baru.

¹⁶ Syahyuti, *Defenisi, Variabel, Indikator Dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial* (Jakarta: Bina Rena Pariwara, 2010).

Dalam hal tersebut sesuatu yang baru itu bukan berarti sebelumnya tidak ada. Akan tetapi sesuatu yang baru tersebut dapat berupa sesuatu yang belum diketahui sebelumnya.

d. Rasa Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab merupakan suatu sikap yang dimiliki individu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, harus memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukannya sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Netisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan¹⁷. Indikator indikator lingkungan kerja sebagai berikut: ¹⁸

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

¹⁷ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992).hal 183

¹⁸ Ibid. 159

Hubungan Dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini peralatan mendukung yang dimaksudkan bahwa digunakan kelancaran untuk kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017) Mendefinisikan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹ Menurut Mangkunegara Indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut:²⁰

- a. Kualitas kerja,Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017).hal 67

²⁰ Ibid. 75

- c. Pelaksanaan tugas,Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

