

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya dilihat dari laporan keuangan atau profit perusahaan, tetapi juga bisa dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh orang yang bekerja di perusahaan. Maka setiap organisasi atau bank diharuskan selalu menjaga dan terus meningkatkan kinerja orang yang bekerja di perusahaan tersebut, jika kinerjanya meningkat maka akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Sehingga harapan untuk mencapai tujuan bank akan lebih mudah tercapai.

Bank Syariah Mandiri adalah bank yang bergerak dibidang perbankan syariah. Dimana Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya diperbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri memiliki 737 kantor layanan di seluruh Indonesia, dengan akses lebih dari 196.000 jaringan ATM.¹ Penelitian ini memfokuskan pada seluruh orang yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung untuk terus memaksimalkan kinerjanya, karena orang yang bekerja

¹<https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>(diakses, 27 Februari 2019)

diperusahaan merupakan aset penting perusahaan yang harus ditingkatkan kinerjanya secara terus menerus.

Kinerja orang yang bekerja diperusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk suatu bank serta dapat menjadi tolak ukur dari kontribusi orang yang bekerja diperusahaan sejauh apa atau prestasi apa saja yang dilakukannya. Tentunya seseorang yang berkontribusilah yang sangat dibutuhkan suatu bank untuk mencapai suatu keberhasilan. Salah satu cara yang dilakukan oleh bank untuk meningkatkan kinerja orang yang bekerja diperusahaan diantaranya menjaga lingkungan kerja yang kondusif, memiliki etika kerja dan komunikasi yang baik.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari jurnal Yosef Ferry Pratamadan dan Wismar'ain lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik.²Lingkungan kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung kurang kondusif dapat dilihat dari letak kantor yang berdekatan dengan pasar tradisional, banyak orang lalu lalang dan nongkrong disekitar bank, sehingga membuat orang yang bekerja di bank merasa tidak tenang akan hal itu sebab konsentrasinya terganggu. Selain itu disaat pagi hari diruangan kerja banyak terdapat nyamuk hal ini sangat mengganggu sebab akan membahayakan kesehatan orang yang bekerja di

²Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Bussines Management Analysis Journal*. Vol.1 No.1, Oktober ,2018.Hal 29.

bank tersebut. Hal ini didukung adanya *researchgap* dari penelitian sebelumnya seperti yang ada pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1

***Research Gap* Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018)	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerjaterhadap kinerja
Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017)	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Dari tabel 1.1 diatas terdapat perbedaan penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja, menurut Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018)³ bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian

³Yosef Ferry Pratamadan dian Wismar'ain, Op.Cit, hal. 575

Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017)⁴ yang menyatakan bahwa lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan sebagai pedoman, pandangan dan kebiasaan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinan dalam pelaksanaan sehari-hari.⁵ Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung etika kerja yang dimiliki oleh orang yang bekerja di bank dapat dikatakan kurang baik karena masih ada diantara beberapa orang yang bekerja di bank masih merasa senioritasnya lebih tinggi sehingga orang baru atau junior dibuat sulit untuk mensejajarkan diri dengan orang yang bekerja di bank. Penelitian ini juga didukung adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya seperti pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2

***Research Gap* Etika Kerja Terhadap Kinerja**

Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
Ratna Herlianisa Maharani (2016)	Etika Kerja terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja terhadap

⁴Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance”, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB). Vol.5 No.1, Maret 2017.

⁵Ratna Herlianisa Maharani, “Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Jombang”, Jurnal Ilmu Manajemen, 2016, hal.2.

		kinerja
Prima Utama Wardoyo Putro (2018)	Etika Kerja Islam terhadap kinerja	tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Dari tabel 1.2 diatas terdapat perbedaan penelitian menurut Ratna Herlianisa Maharani (2016)⁶ bahwa etika kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Prima Utama Wardoyo Putro (2018)⁷ yang menyatakan bahwa etika kerja tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, komunikasi juga sangatlah dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena komunikasi merupakan proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.⁸ Oleh karena itu, jika tidak adanya komunikasi yang efektif antar sesama orang yang bekerja di bank maka akan menyebabkan hubungan karyawan menjadi tidak baik. Komunikasi yang terjalin di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung dapat dirasakan hanya bersifat formal saja seperti apel pagi setiap hari untuk diberi pengarahan, namun untuk komunikasi antar individu dapat

⁶Ratna Herlianisa Maharani, Op.Cit.

⁷Prima Utama Wardoyo Putro, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja", Jurnal Manajemen Indonesia.Vo.18 No.2, 2018.

⁸Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2007), hal.3.

dikatakan kurang baik sebab masih banyak orang yang bekerja di bank yang hanya menjalin komunikasi secara berkelompok. Sehingga orang lain yang bekerja di bank tersebut merasa sulit berbaur satu sama lain akibat komunikasi yang terpecah-pecah. Penelitian ini dilatar belakangi karena masih adanya *research gap* seperti yang ada pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3

***Research Gap* Komunikasi terhadap kinerja**

Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
Nurmaidah Br Ginting (2018)	Komunikasi terhadap kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja.
Setyaningsih Sri Utami dan Agus Hartanto (2010)	Komunikasi terhadap kinerja	Tidakterdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Hasil penelitian yang diteliti oleh Nurmaidah Br Ginting (2018)⁹ menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Setyaningsih Sri Utami dan

⁹Nurmaidah Br Ginting, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan", *Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship*, Vol.03 Issue 02, May 2018.

Agus Hartanto (2010)¹⁰ menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan diatas dan dari penelitian yang terdahulu, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung ?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung ?

¹⁰Setyaningsih Sri Utami dan Agus Hartanto, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.Vol.4 No.1, Juni 2010.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka kegunaan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, etika kerja, dan komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung

2. Bagi Lembaga (Bank Syariah Mandiri KC Kayuagung)

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan sebagai bahan evaluasi bagi PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung dalam mengelola kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik dimasa mendatang.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat digunakan oleh pembaca untuk menambah ilmu, ataupun sebagai referensi tambahan apabila ada peneliti membutuhkan referensi dengan tema penelitian yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan menjadi lima bab, dimana tiap bab terbagi menjadi beberapa sub bab. Sub bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang, rumusan masalah, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang mendukung kajian dan analisis yang penulis sampaikan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka berpikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan ruang lingkup penelitian, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum, karakteristik responden, hasil analisis data, hasil uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kayuagung.