

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di masa sekarang ini di mana persaingan dalam bisnis semakin kompetitif sehingga menyebabkan pihak perusahaan harus selalu menunjukkan kinerja yang baik agar selalu dapat bersaing dengan perusahaan lainnya atau bahkan dapat memenangkan persaingan itu, tentunya hal tersebut bukanlah hal yang mudah.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan tersebut adalah kemampuan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Faktor manusia dianggap sebagai faktor yang terpenting diantara semua faktor produksi yang digunakan, dikarenakan manusia sebagai penggerak dari sumber daya-sumber daya yang lain. Oleh karena itu sangatlah penting untuk diperhatikan peranan manusia dalam menjamin kelangsungan kegiatan usaha perusahaan.

Berangkat dari uraian di atas, tentunya perusahaan akan berusaha sebaik mungkin agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar, sesuai dengan jabatannya. Pada beberapa perusahaan upaya pembinaan terhadap karyawan telah dilaksanakan maksimal, namun demikian terkadang masih saja

ada karyawan berkinerja kurang baik dan menunjukkan kehadiran tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Begitu banyaknya permasalahan-permasalahan yang menyangkut Sumber Daya Manusia sebagai karyawan dalam perusahaan yang disebabkan karena sebagai seorang individu, karyawan memiliki perbedaan dalam *skill*, emosi, motivasi, mental dan spiritual. Dalam perusahaan faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan tersebut akan berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya prestasi kerja, rendahnya motivasi kerja, rendahnya kinerja, kehadiran yang kurang baik serta pada akhirnya akan menghambat perkembangan perusahaan.

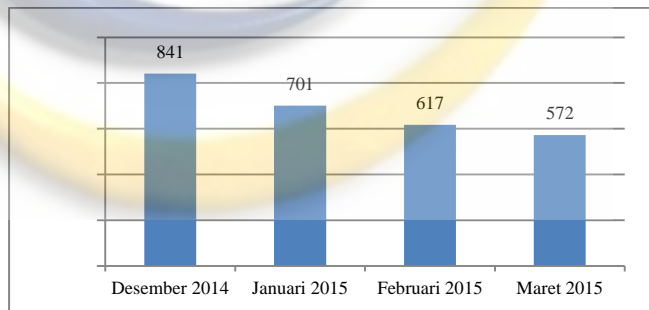
Masalah-masalah tersebut biasanya timbul oleh adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, iklim organisasi dan lain sebagainya.

Kepuasan karyawan dalam bekerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan.

Indikasi kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi atau tolak ukur dari kepuasan

kerja diantaranya adalah tingkat *turnover*, moral kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja karyawan serta kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan ini salah satunya dapat dilihat dari waktu dan tingkat kehadiran. Jika karyawan datang ke tempat kerja selalu tepat waktu dan tingkat absensinya kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika karyawan datang ke tempat kerja sering terlambat dan tingkat absensinya besar ataupun kehadiran tidak lengkap besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

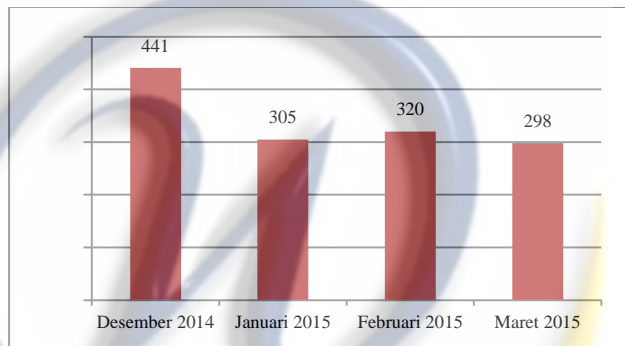
Hal tersebut pun terjadi di **bank bjb Cabang Indramayu**. Selama kurun waktu Desember 2014 sampai dengan Maret 2015 tingkat kedisiplinan karyawan dirasakan semakin berkurang. Data dari bagian SDM mencatat melalui Mesin absensi *Fingering* bahwa kehadiran terlambat dirasa masih begitu besar. Hal ini dapat terlihat dari grafik Kehadiran karyawan sebagai berikut ini :



Gambar 1.1

Data Kehadiran Terlambat Karyawan bank bjb Cabang Indramayu

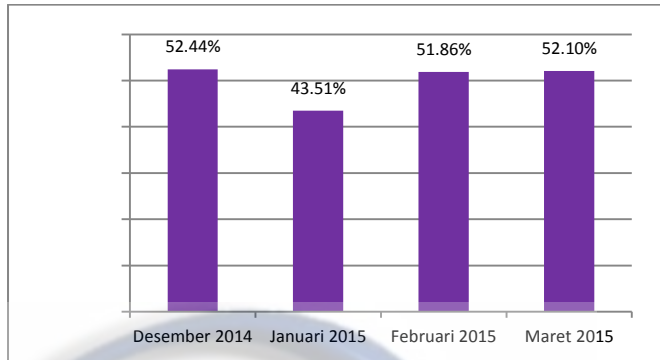
Walaupun terlihat turun untuk setiap bulannya pada Chart di atas namun saat kita melihat jumlah kehadiran tidak lengkap ternyata ada kenaikan berdasarkan data yang didapat, dan perbandingan antara jumlah kehadiran kurang lengkap terhadap jumlah kehadiran terlambat pada beberapa bulan mengalami kenaikan, seperti yang dapat terlihat pada Grafik berikut ini :



Gambar 1.2

Data Kehadiran Kurang Lengkap Karyawan bank bjb Cabang Indramayu

Dan berdasarkan data perbandingan antara kehadiran kurang lengkap terhadap kehadiran lengkap ternyata di bulan tertentu mengalami kenaikan, seperti yang dapat terlihat pada Grafik berikut ini :



Gambar 1.3

Perbandingan Persentase Kehadiran Tidak Lengkap terhadap Keterlambatan

Berdasarkan grafik kehadiran terlambat, grafik kehadiran kurang lengkap dan perbandingan antara kehadiran kurang lengkap terhadap kehadiran terlambat tersebut dapat terlihat bahwa keterlambatan dan kehadiran kurang lengkap dalam bekerja masih saja banyak terjadi. Menurut Robbins (2003) Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain : tingkat produktivitas menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat turnover karyawan tinggi, prestasi kerja menurun.

Berdasarkan tingkat keterlambatan hadir kerja dan tingkat kehadiran tidak lengkap masih tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di bank bjb Cabang Indramayu

masih kurang. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang sederhana. Sebab kepuasan kerja karyawan sebagai perilaku sosial bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada sejumlah faktor yang mempengaruhinya.

Kurangnya kepuasan kerja karyawan bank bjb Cabang Indramayu dikhawatirkan salah satunya disebabkan oleh iklim organisasi yang tidak tercipta secara baik atau positif, dan indikasi lain yaitu kurangnya keterlibatan kerja para karyawan dalam kegiatan kerja perusahaan dapat menjadi indikasi bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja tidak tercipta secara baik juga.

Iklim organisasi menjadi sebuah hal penting bagi keberlangsungan perusahaan karena iklim kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek psikologis dari karyawan, Seperti diungkapkan oleh (Davis & Newstrom, 2002) “Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.”

Bank bjb Cabang Indramayu dengan memiliki Kantor Cabang Pembantu (KCP) sebanyak 8 KCP yang tersebar merata di wilayah Indramayu serta memiliki 16 Kantor Kas merupakan salah satu kantor cabang terbesar yang dimiliki oleh Bank bjb, oleh karena itu dirasa sangat perlu untuk selalu menjaga kinerja

karyawannya serta dapat terus menciptakan kepuasan kerja pada karyawannya.

Bertitik tolak dari uraian–uraian tersebut maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Peran Keterlibatan Kerja Karyawan Dalam Memediasi Hubungan Antara Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Bank BJB Cabang Indramayu”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Keterlibatan Kerja Karyawan adalah sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Logika yang mendasari adalah jika terlibat dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi serta meningkatkan otonomi dan kendali mereka atas kehidupan kerja, karyawan akan menjadi lebih termotivasi, berkomitmen terhadap organisasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka. (Robbins & Judge, 2008).

Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.” (Davis & Newstrom, 2002)

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun perumusan masalah tentang peran keterlibatan Kerja karyawan dalam memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah:

1. Apakah iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank bjb Cabang Indramayu.
2. Apakah Keterlibatan Kerja Karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank bjb Cabang Indramayu.
3. Apakah Iklim Organisasi mempengaruhi keterlibatan Kerja karyawan di Bank bjb Cabang Indramayu.
4. Apakah Keterlibatan Kerja Karyawan berperan memediasi hubungan antara iklim organisasi Terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank bjb Cabang Indramayu.

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Hasil Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang berguna dalam pembuktian hipotesis dan menjawab permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank bjb Cabang Indramayu.
2. Untuk mengetahui apakah Keterlibatan Kerja Karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank bjb Cabang Indramayu.

3. Untuk Mengetahui apakah Iklim Organisasi mempengaruhi keterlibatan Kerja karyawan di Bank bjb Cabang Indramayu.
4. Untuk mengetahui Apakah Keterlibatan Kerja Karyawan berperan memediasi hubungan antara iklim organisasi Terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank bjb Cabang Indramayu

1.3.2. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran atau menambah informasi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang peran keterlibatan Kerja karyawan dalam memediasi hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berharga kepada berbagai pihak, yaitu :

a. Bagi Penulis Sendiri

Dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman juga dapat memberikan analisis perbandingan antara apa yang terjadi di dunia nyata dengan apa yang didapatkan selama perkuliahan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Dari data dan informasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini, diharapkan dapat berguna dalam memberikan masukan kepada perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.4. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Bank BJB Cabang Indramayu yang memiliki 8 Kantor Cabang Pembantu dan 16 Kantor kas yang tersebar merata di daerah Indramayu.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2016 sampai dengan selesai.