

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan karyawan pun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai karyawan semata.

Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti karyawan-karyawan yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi di negara-negara yang sedang berkembang tetapi di negara majupun persoalan tersebut juga ada. Tetapi dari

penyebabnya saja yang berbeda. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan adalah sistem upah, hal ini sering terjadi di Indonesia khususnya.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan

Menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan, yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya.

Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung.

Kegiatan menghimpun dana, berupa mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Biasanya dilakukan sambil diberikannya balas jasa yang menarik seperti, bungadan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Kegiatan menghimpun dana, berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa perbankan lainnya diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut.

Demikian juga dengan Bank bjb Kantor Cabang Cikarang yang merupakan bank umum milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Provinsi Banten bersama-sama dengan pemerintah kota/kabupaten se-Jawa Barat dan Banten. Dalam operasional sehari-harinya tidak akan lepas dari tiga kegiatan pokok di atas. Namun demikian dalam melaksanakan operasional kesehariannya, Bank bjb Kantor Cabang Cikarang masih mendapati berbagai macam tantangan dan hambatan, diantaranya pencapaian target (goal) yang telah ditetapkan. Tentunya pencapaian target tersebut terpacu pada pencapaian waktu sesingkat-singkatnya. Desakan waktu disini tentu mengakibatkan adanya tekanan dan menjadi beban kerja bagi pegawai, selain itu juga jadwal kerja atau jam kerja yang berlebihan menjadi beban kerja bagi pegawai. Yang seharusnya hanya 8 jam kerja, namun dikarenakan

tuntutan pekerjaan, maka pegawai dituntut untuk menambah jam kerja. Dan juga masih banyaknya pegawai yang merasa terbebani dengan tanggung jawab masing-masing.

Selain masalah beban kerja, kepuasan kerja juga merupakan masalah yang dihadapi. Dimana kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Dengan desakan waktu yang dirasakan oleh pegawai, dan adanya tuntutan penambahan jam kerja bagi pegawai. Tentu pegawai juga membutuhkan rasa kepuasan kerja. Dalam masalah ini, masih kurangnya pemberian kepuasan kerja bagi pegawai. Seperti salah contohnya, pemberian rewards, dan kondisi kerja yang menyenangkan.

Maka dengan kurangnya kepuasan kerja, dan banyaknya beban kerja yang dialami oleh pegawai. Maka akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Dimana kinerja itu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka penulis mengambil judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BJB CABANG CIKARANG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank bjb Cabang Cikarang?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank bjb Cabang Cikarang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank bjb Cabang Cikarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank bjb Cabang Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank bjb Cabang Cikarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank bjb Cabang Cikarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai kontribusi terdapat pengembangan ilmu, sebagai contoh karya tulis bagi mahasiswa Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Bhayangkara.

3. Bagi instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

1.5 Batasan masalah

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah dikarenakan adanya batasan waktu, oleh karena itu penulis hanya membahas mengenai kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank bjb Cabang Cikarang.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar pembahasan lebih sistematis, maka skripsi ini dibuat dalam beberapa bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang Literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian menganalisa Profil organisasi/perusahaan (bila ada), hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini terdiri dari dua sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan implikasi menjerial dari penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

