

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dalam berbagai perusahaan perbankan di era globalisasi ini banyak menghadapi ketidakpastian yang disebabkan oleh perubahan yang dinamis dalam lingkungan. Peningkatan daya saing perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan *asset* terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena suatu perusahaan tanpa tenaga kerja yang handal hanya akan mengganggu keberlangsungan perusahaan itu. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan manajemen perusahaan diantaranya mencakup peningkatan pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja secara kondusif dan menjaga komitmen organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan.

Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir di Bank UOB Indonesia

cabang wahid hasyim itu sendiri. Pegawai memandang factor pengembangan karir memberikan kesempatan untuk mencapai kesuksesan dalam menjalankan pekerjaan, berarti pegawai mempersepsikan pengembangan karir secara positif. Jika pekerjaan yang dilaksanakan tidak memberikan kesempatan bagi dirinya, berarti pegawai mempersepsikan pengembangan karir secara negatif. Seperti halnya di kantor Bank UOB cabang wahid hasyim sendiri, menurut pengamatan peneliti pengembangan kariernya kurang mendukung dan sangatlah lamban pergerakannya untuk dapat naik jabatan atau menjadi karyawan tetap meskipun karyawan tersebut sudah bekerja hampir dari 5 (lima) tahun. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang nantinya bisa menurunkan produktivitas kerjanya. Menurut edy sutrisno (2012) mengemukakan bahwa kemajuan karier sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karier sebenarnya juga menjadi tanggung jawab kedua belah pihak. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekayadi (2009) dan Nugroho dan Kunartinah (2012) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Pegawai harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai

dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja di Bank UOB Indonesia cabang Wahid Hasyim yang semakin dinamis mengalami perkembangan yang menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan Tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010:183). Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan zaman masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tidak memperhatikan lingkungan kerja sumber daya manusianya. Padahal seharusnya lingkungan kerja harus ikut berubah sejalan dengan perubahan - perubahan yang terjadi. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (output) yang

dihasilkan karyawan akan menurun. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi Karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai jadwal. Yang berarti meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga akan berdampak pada kepuasan kerjanya..

Hasil penelitian dari Sartika (2012) tentang “pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”, menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja kedua variabel yang dianalisis, yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, khususnya perbankan yang menuntut lingkungan kerja yang baik, perubahan adalah hal yang lazim. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perbankan untuk melakukan penyesuaian - penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan. Begitu pula yang terjadi di Bank UOB, tuntutan nasabah, inovasi unggul, Bank pesaing dan ketatnya persaingan layanan antar Bank, terus mendorong manajemen untuk melakukan perubahan demi perubahan.

Menurut Moekijat (2012:135), 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 kepuasan karyawan.

Bank UOB adalah salah satu instansi yang membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, dari segi lingkungan kerja non fisik, beberapa karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasan, pengawasan yang sangat ketat bagi setiap karyawan, kejenuhan dalam bekerja, dan lain sebagainya. Sedangkan dari segi lingkungan kerja fisik, penataan ruangan kerja, suhu udara, maupun cahaya menjadi faktor penting dalam mengerjakan tugasnya. Meskipun demikian dengan lingkungan kerja yang baik, beberapa karyawan dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya, mendapat promosi, kenaikan gaji, mendapatkan bonus, dan lain sebagainya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan karyawan Bank UOB.

Berdasarkan data pada tahun 2016 jumlah karyawan yang mangkir/absen cukup tinggi yaitu 25% perbulan. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan. Banyak hal yang menyebabkan hal tersebut terjadi salah satunya seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat mengakibatkan stress, menurunnya kepuasan kerja, ataupun hal lainnya. Disamping itu terdapat pula faktor lain seperti masalah dalam keluarga, adanya rasa bosan, dan lain sebagainya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung

mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja. Sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungannya, baik fisik maupun non fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Karstoro (2010) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Robbins, 2015: 103) bahwa pegawai akan berkerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat tidak akan mau untuk meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan, sedangkan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun, melihat keberadaan pegawai maka pimpinan harus memperhatikan pegawai dan mampu menciptakan suasana yang mendorong kepuasan kerja pegawai. Menurut Gregson dalam Trisnaningsih (2013:201) bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karena apabila harapan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi maka pegawai akan memiliki komitmen organisasi tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dilanjutkan dengan teori yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2010) memberikan definisi

komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan - tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berkomitmen dalam organisasinya sehingga para karyawan akan memiliki perasaan positif dan percaya serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan komitmen organisasi yang baik dan karyawan yang loyalitas dan kompeten akan sangat memungkinkan untuk perusahaan mencapai target yang ditentukan setiap tahunnya.

Seperti halnya dengan keadaan komitmen organisasi di Bank UOB Indonesia cabang wahid hasyim, dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, komitmen organisasi yang tercipta sangat minim sekali, terbukti dengan kurangnya rasa memiliki karyawan pada pekerjaan yang diemban dan kurang pula rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Adanya hasrat atau keinginan karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari instansi atau perusahaan lain yang lebih menjanjikan menurut mereka.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT Bank UOB Indonesia cabang Wahid Hasyim

Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentasi
2013	2	92 orang	5,79 %
2014	3	90 orang	6,60 %
2015	2	87 orang	5,82 %
2016	5	85 orang	7,86 %

Sumber data: PT Bank UOB cabang Wahid Hasyim

Data di atas menunjukkan terjadi peningkatan pada jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016, hal tersebut menunjukkan komitmen karyawan yang masih rendah pada perusahaan. Meningkatnya jumlah karyawan yang keluar dapat disebabkan oleh kurangnya pengembangan karier karyawan dan lingkungan kerja di perusahaan, serta kurangnya komitmen organisasi dalam memberikan hak dan kewajiban pada karyawannya.

Menurut Sopiah (2011) komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya

kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Toegijono, 2013).

Secara teoritis kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert Hoppeel dalam Anoraga, 2010). Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi / institusi / perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif (Johan, 2012).

Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Johan, 2012). Arishanti dan Ritandiyono, 2010 mengemukakan bahwa individu yang puas akan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ichwan Prastowo (2015) dalam jurnalnya menyatakan bahwa ada keterkaitan atau adanya pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disamping adanya fenomena diatas ada perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekayadi (2009) dan Nugroho dan Kunartinah (2012) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Khusnul Khotimah (2014) menyimpulkan bahwa pengembangan

karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mendasar pada penelitian yang dilakukan Gita Sugiarti (2014) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, ada kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Gede Adnyana Sudibya dan Wayan Mudiarta Utama Jurnalnya (2012) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian diatas, berdasarkan fenomena masalah dan perbedaan hasil penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK UOB INDONESIA CABANG WAHID HASYIM”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan karier terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Bank UOB Indonesia cabang Wahid Hasyim?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank UOB Indonesia cabang Wahid Hasyim?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Orgnisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank UOB Indonesia cabang Wahid Hasyim?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank UOB Indosesia cabang Wahid Hasyim?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang telah diuraikan diatas:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank UOB Indonesia cabang Wahid Hasyim
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank UOB cabang Wahid Hasyim

- 3) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank UOB Indonesia cabang Wahid Hasyim
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank UOB Indonesia cabang Wahid

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1) Bagi Perusahaan

Peneliti berharap dari penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas kinerja sumber daya serta sebagai salah satu sarana pengenalan company profile dan salah satu bentuk *Corporate Social Responsibility* antara PT. Bank UOB Indonesia dengan masyarakat secara umum dan Universitas Satya Negara Indonesia secara khusus.

2) Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola berpikir yang lebih luas mengenai disiplin ilmu yang ditekuni selama ini serta dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori dan ilmu yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.

3) Bagi Akademik

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Pengembangan

Karier, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank UOB Indonesia cabang Wahid Hasyim.

4) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai pertimbangan dalam dunia kerja dan khususnya dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

