

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya usaha di bidang bisnis atau perusahaan. Usaha manusia untuk bekerjasama secara sistematis dalam arti sengaja, berencana dan terarah pada suatu atau beberapa tujuan organisasi, sulit ditelusuri usianya atau sejak kapan aktivitas ini dimulai atau diawali. Artinya, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius dan disempurnakan untuk mencapai hal-hal yang diidealkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan dalam keberhasilan meningkatkan motivasi kinerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerjasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan. Ketika sejumlah pertimbangan ini diindahkan perusahaan dengan menerapkan sikap terbuka, memberikan perlakuan seimbang antara hak-hak dan kewajiban karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan terpuaskan dan lebih produktif. Akibat positif lainnya yang mampu dimunculkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja, sedikitpun tidak merasa terbebani serta akan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaannya.

Sekarang ini bank BTPN dikenal sebagai bank publik skala menengah bereputasi prima dan salah satu bank dengan kinerja keuangan terbaik di

Indonesia. Bank BTPN juga telah meraih berbagai pengakuan dalam bentuk penghargaan dari lembaga-lembaga terkemuka dan terpercaya.

Bank BTPN berpindah kepemilikan pada tahun 2008. Setelah perindahan ini, Bank BTPN berusaha memodernisasi agar tetap bisa bersaing dengan bank publik lainnya. Tampak dari luar adalah pergantian logo, seragam karyawan dan penampilan kantor pelayanan bank BTPN. Sedangkan dari sisi manajemen berbagai efisiensi dilakukan untuk menekan biaya. Pelayanan nasabah harus mengikuti prosedur baru yang diberlakukan. Beban kerja juga semakin ditambah namun jumlah karyawan tidak ditambah.

Di saat yang bersamaan pihak bank juga memberikan beberapa nilai tambah bagi karyawannya. Salah satunya mendapat asuransi kesehatan yang bisa digunakan pada berbagai rumah sakit umum dan beberapa rumah sakit swasta. Sejumlah karyawan yang pernah mengalami masalah kesehatan mengaku mendapatkan manfaat dari asuransi ini karena semua biaya ditanggung oleh pihak asuransi.

Namun tidak semua karyawan menilai positif semua perubahan yang dilakukan manajemen baru. Hasil wawancara singkat dengan salah satu staf HRD didapat fakta terdapat sejumlah karyawan yang mengajukan pensiun dini semenjak 1 tahun setelah perubahan manajemen. Meskipun pihak bank BTPN merasa telah memberikan tambahan-tambahan untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan, ada yang tidak betah karena selain beban kerja bertambah beberapa prosedur kini semakin dipersulit. Dari pengakuan staff HRD, hanya sejumlah karyawan lama yang tidak cocok dengan kebijakan baru bank BTPN.

Dengan adanya berbagai perubahan kebijakan ini, kepuasan kerja karyawan bisa terjadi penurunan atau peningkatan tergantung bagaimana masing-masing individu menyikapinya. Akibat hal ini motivasi kerja karyawan bank BTPN juga bisa terpengaruh.

Kondisi eksternal yang dinamis akan juga turut mempengaruhi dunia usaha, membuat organisasi bisnis atau perusahaan dalam tekanan besar untuk tetap mampu mempertahankan kualitas dan efisiensi usahanya atau malah sebaliknya. Karena itu, suatu perusahaan harus terus memiliki manajemen dan menerapkan strategi pasar yang efektif dan praktis. Untuk mampu menghasilkan manajemen yang baik, lagi-lagi perusahaan harus terus meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk hasil kerja optimal. Peningkatan sumber daya manusia ini berkenaan dengan sikap terhadap pekerjaannya, baik secara individu maupun ketika berinteraksi secara tim. Artinya keberhasilan bekerja optimal dalam perusahaan dibutuhkan suatu sikap positif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya pula dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik.

Pada suatu perusahaan, untuk kelancaran dan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik maka diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Layaknya pada Bank BTPN Cabang Madiun, sikap kepuasan kerja karyawannya, dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas.

Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara

pimpinan dengan sesama karyawan. Blum (1956) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja serta pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik.

Gibson (1997) telah mendefinisikan motivasi sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan. Dari pandangan seorang manajer, seseorang yang termotivasi akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting.

Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang

cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

1.2. Identifikasi Masalah

Pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius dan disempurnakan untuk mencapai hal-hal yang diidealkan sebuah organisasi atau perusahaan. Kondisi eksternal yang dinamis akan juga turut mempengaruhi dunia usaha. Oleh itu, suatu perusahaan harus terus memiliki manajemen dan menerapkan strategi yang efektif dan praktis. Untuk memulai manajemen yang baik setidaknya dimulai dari sisi internal. Salah satunya memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas, adalah prestasi; penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian.

Raymond B. Cattell (1957) menyatakan bahwa konsep motivasi berkaitan erat dengan konsep pencapaian atau pemuasan tujuan (*sintality*), yaitu apabila individu memiliki motivasi atau mendapat dorongan (*drive*), maka ia sebenarnya berada dalam kondisi yang tidak seimbang (*a state of diequilibrium*).

Dari uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui dan meneliti apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.”

1.3 Batasan Masalah

1. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya terdapat kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji yang tercukupi, manajemen dan pengawasan
2. Motivasi Kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat, yang didasarkan pada kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, harga diri dan aktualisasi diri.
3. Subyek penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap Bank BTPN Cabang Madiun, baik laki-laki maupun perempuan tanpa batasan umur.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah adakah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan Bank BTPN Cabang Madiun?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui adakah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Cabang Madiun.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan muncul dari dilakukannya penelitian ini, adalah:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi disiplin ilmu psikologi, khususnya bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber rujukan, ada atau tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan Bank BTPN Cabang Madiun. Sekaligus, bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi penentuan kebijakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja maksimal bagi karyawannya.