

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini dunia Perbankan mengalami kemajuan yang sangat pesat. Perubahan deregulasi di semua sektor ekonomi, menyebabkan kesulitan untuk memperkirakan perubahan-perubahan di sektor ekonomi yang lain. Bank adalah salah satu sektor yang mengalami perubahan. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya. Dalam dunia usaha, tujuan pendirian perusahaan adalah untuk kelangsungan hidup, tumbuh atau berkembang, serta sehat yang berorientasi pada pihak-pihak yang terkait dengan organisasi, dengan cara meningkatkan motivasi memberikan keuntungan bagi nasabah, karyawan atau karyawan, karena semua itu merupakan suatu cerminan dari keberhasilan kinerja dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Tujuan lain yang tidak kalah pentingnya adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi yang membutuhkan, hal ini banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang diharapkan bisa mendukung keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Semua hal tersebut di atas tidak terlepas dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia itu dalam

kenyataannya tidak lepas dari faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lain, seperti lingkungan kerja, peralatan dan sarana kerja, kondisi perekonomian serta latar belakang budaya.

Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong perusahaan khususnya melalui manager untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja. Menurut Baskorowati (1997) kinerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Heidjrachman (1996) kinerja SDM adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Oleh karena itu kinerja SDM perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja SDM dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja SDM salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing parakaryawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan

kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesenangan mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi nonfisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain lingkungan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja SDM. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara

produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja SDM, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para karyawan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Tabel 1.1
Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan Bank BRI Cabang Pati Jawa Tengah

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Ketidakhadiran		
			Sakit	Izin	Lain-lain
Januari	70	26	5	10	3
Februari	70	25	13	5	3
Maret	70	25	10	5	3
April	70	26	14	10	4
Mei	70	25	12	11	4
Juni	70	25	12	12	3
Juli	70	25	11	13	2
Agustus	70	25	15	12	2
September	70	25	16	12	1
Oktober	70	26	16	14	6
November	70	25	17	14	3
Desember	70	25	18	13	3

Sumber : BRI cabang Pati Jawa Tengah 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat 8%. Terlihat ketidakhadiran mulai bulan Januari sampai bulan Desember. Menurut Fliplo (2002 : 40) rata persentase jumlah ketidakhadiran karyawan yang normal adalah 3% per tahun. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa angka ketidakhadiran karyawan masih tidak normal. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja yang ada di bank BRI Cabang Pati.

Penurunan etos kerja yang dialami oleh para karyawan BRI cabang Pati Jawa Tengah tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu juga lingkungan kerja di BRI cabang Pati Jawa Tengah kurang baik dikarenakan para karyawan tersebut dalam bekerja masih ada karyawan yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada karyawan yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga lingkungan kerja di BRI cabang Pati Jawa Tengah ini kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun tidak baik. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja SDM. Karena kinerja SDM berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak karyawan yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Haedar, Saharuddin, Herlangga. (2015) menyatakan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pegi Plangiten (2013) : menyatakan

bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Sito Dwi Irvianti (2012) menyatakan hasil yang berbeda yaitu Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya Dan Made Subudi (2017) : menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ana Ardiyani (2017) menyatakan hasil yaitu kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya Dan Made Subudi (2017) : menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ana Ardiyani(2017) menyatakan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Murti dan Srimulyani (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti (2016) menyatakan hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SDM

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul **“Peningkatan Kinerja SDM Melalui Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus bank BRI Cabang Pati Jawa Tengah).”**

1.2. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Dalam penelitian ini bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja SDM melalui lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga permasalahan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SDM?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja SDM

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Bagi Peneliti

Mengembangkan suatu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia seperti Kinerja SDM Melalui Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada suatu lembaga maupun perusahaan.

1.4.2. Bagi perusahaan terkait

Sebagai referensi maupun masukan pada Bank BRI cabang Pati Jawa Tengah yang dapat berguna pada pengambilan keputusan khususnya dalam bidang kinerja SDM.

1.4.3. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan ilmu MSDM dan referensi pembelajaran dalam pengaplikasian ilmu manajemen dan menjadi sebuah rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam peningkatan kinerja SDM.