

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, tentunya Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan. Karena merupakan salah satu elemen yang sangat penting agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi. Sumber daya manusia ini menjadi penggerak, pemikir serta perencana didalam sebuah perusahaan atau organisasi, sehingga sumber daya manusia ini harus dilatih dan dikembangkan lagi kemampuannya demi mencapai tujuan guna mengembangkan suatu perusahaan. Alasan mengapa sumber daya manusia ini harus dilatih dan dikembangkan, karena adanya kondisi pada saat pekerjaan mewajibkan individu-individu memiliki keahlian, pengetahuan, atau sikap yang berbeda dari yang dimilikinya dan kondisi dimana ketika kemajuan dalam organisasi atau luar organisasi mensyaratkan individu-individu yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan sikap yang berbeda dari yang lain. Bagus atau jeleknya suatu perusahaan bergantung kepada baik atau buruknya hasil kiunerja karyawan didalamnya.

Kinerja merupakan suatu gerakan perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Kusnadi, 2003:264) dalam (Akbar et.al, 2016). Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional tiap individu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Simanjuntak, 2005:67).

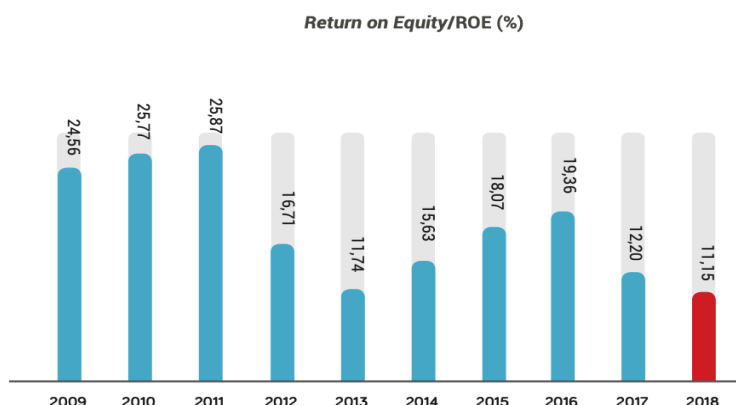
Komitmen Organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno,2010). Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Jika dalam perusahaan terlihat kurangnya komitmen terhadap perusahaan maka akan terjadi seperti mangkir, produktivitas rendah, banyak perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir mogok.

Kepuasan Kerja adalah suatu cerminan dari sikap dan perilaku karyawan dalam menghadapi pekerjaannya dimana dapat terlihat semangat dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut Noor et.al, (2016). Jika karyawan puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya, karyawan akan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dan sebaliknya, jika kepuasan kerja yang rendah dan terlihat sikap yang negatif biasanya karyawan cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang

menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati.

Dalam perbankan kinerja sangatlah penting, karena untuk mengukur dan mengevaluasi operasional bank dan menentukan rencana manajemen dan analisis strategis. Kinerja pada bank atau kemampuan bank dalam meningkatkan nilai usahanya adalah melalui peningkatan laba, asset, dan prospek kedepan. Namun titik berat tetap mendasarkan pada *earning* atau Profitabilitas dan risiko. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Salah satu alternatif untuk mengetahui informasi keuangan yang dihasilkan bermanfaat untuk memprediksi pertumbuhan laba, termasuk kondisi keuangan dimasa depan adalah analisis rasio keuangan (Widhi, 2011:3). Jenis rasio keuangan sangat banyak, para pemakai laporan keuangan dapat menentukan jenis rasio yang akan dipakai sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rasio keuangan yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah Tingkat *Return on Equity* (ROE).

Return on Equity (ROE) merupakan rasio untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri Kasmir (2012:204). ROE merupakan rasio yang sangat penting bagi pemegang saham, karena rasio ini mengukur tingkat pengembalian atas investasi pemegang saham pada perusahaan.



Gambar 1.1 Tingkat ROE PT. Bank XYZ

Sumber : Laporan Annual Report PT. Bank XYZ (2018)

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa pada tahun 2017 dan 2018 PT. Bank XYZ selama 2 (dua) tahun berturut-turut telah terjadi penurunan ROE hingga 8,21%. Penurunan ini menunjukkan bahwa tingkat penghasilan laba bersih yang diperoleh oleh pemilik perusahaan atas modal yang diinvestasikan perusahaan menurun atau semakin rendah rasio ini, semakin kecil tingkat keuntungan yang diperoleh pemegang saham perusahaan. Ang (2010) menjelaskan bahwa kemampuan perusahaan dalam menentukan jenis investasi yang tepat juga dapat berpengaruh pada besar laba yang diperoleh, karena semakin tinggi ROE menunjukkan semakin efisien perusahaan menggunakan modal sendiri untuk menghasilkan laba bagi pemegang saham, artinya posisi pemilik perusahaan semakin kuat.

Dari peristiwa yang telah dialami PT. Bank XYZ dapat dijadikan bahan evaluasi kinerja perusahaan. Dapat dikatakan bahwa PT. Bank XYZ memiliki kinerja yang relative rendah pada tahun 2017-2018.

Berdasarkan uraian di atas penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SIKAP KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. BANK XYZ)”**.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup permasalahan ini dilakukan agar peneliti dapat fokus dan tidak menyimpang dari pokok penelitian yang dilakukan. Batasan tersebut, yaitu:

1. Penelitian ini merupakan Replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Rizqi Miradipta (2013), dengan menguji secara empiris pengaruh Sikap Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan objek karyawan PT. Intech Anugrah Indonesia (PT. Intech). Berbeda dengan penelitian sebelumnya, objek penelitian yang diambil oleh peneliti adalah karyawan PT. Bank XYZ.
2. Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah Sikap Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Variabel Independen yang ada dalam penelitian ini adalah Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi. sementara variabel Dependen yang memiliki keterkaitan atau hubungan dengan variabel independen yaitu Kinerja Karyawan. Dan variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel penghubung antara variabel independen dengan variabel dependen.
3. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk pengambilan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Responden dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada pada PT. Bank XYZ Cabang Khusus DKI Jakarta yang berjumlah 52 orang.

1.3 Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Sikap Kerja karyawan relatif rendah terhadap perusahaan.
2. Kurangnya sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengenal dan ingin terikat dalam organisasi tersebut.
3. Ketidakpuasan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dikarenakan tempat kerja yang kurang nyaman.
4. Kinerja karyawan yang belum optimal.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Sikap Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ ?

4. Apakah Sikap Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bank XYZ ?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bank XYZ ?
6. Apakah Sikap Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ?
7. Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ?

1.5 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah pada ruang lingkup agar lebih fokus dan terarah sesuai dengan yang ingin diteliti, pada Sikap Kerja yang menyatakan bahwa adanya pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Pada Komitmen organisasi dibatasi dengan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Pada Kepuasan Kerja dibatasi dengan konflik yang timbul dikarenakan ketidak seimbangan dengan apa yang mereka kerjakan seperti upah yang diterima sedikit, tempat kerja kurang nyaman, dll. Objek yang menjadi penelitian oleh penulis adalah karyawan PT. Bank XYZ.

1.6 Keterbatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Sikap Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini hanya menganalisis pada tahun (2016-2018).

1.7 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan variabel sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisa apakah Sikap Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ
2. Mengetahui dan menganalisa apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ
3. Menguji dan menganalisa apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ
4. Menguji dan menganalisa apakah Sikap Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank XYZ

5. Mengetahui dan menganalisa apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank XYZ
6. Mengetahui dan menganalisa apakah Sikap Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
7. Mengetahui dan menganalisa apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

1.8 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian antara lain:

1. Bagi Penulis

Merupakan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam materi yang telah diajarkan selama masa perkuliahan sehingga nantinya dapat diterapkan dengan baik dalam dunia kerja. Khususnya dalam menghadapi dan memahami masalah sikap kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2. Bagi Praktisi dan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau gambaran sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang mempunyai variabel penelitian serupa.

3. Bagi Perusahaan

Merupakan bentuk dedikasi penulis untuk khususnya para karyawan dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan penelitian mengenai kinerja karyawan di Indonesia.

1.9 Sistematika Penulisan

Secara umum sistematika penulisan dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pemaparan latar belakang masalah, rumusan masalah, yang menjadi tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini bertuliskan pemaparan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, table penelitian terdahulu, kerangka berfikir, model penelitian dan hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi pemaparan definisi dan indikator variabel yang diteliti, populasi, sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dan akan dibahas serta dikembangkan dengan teori.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang seluruh kesimpulan yang dilakukan peneliti dari hasil pada bab-bab sebelumnya. Dan peneliti juga memberikan saran untuk objek yang diteliti.