

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peran yang cukup penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola sumber daya manusia seperti mengelola karyawan, kebijakan, dan praktek yang digunakan organisasi atau perusahaan saat ini dan kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan seperti: teknologi, masalah hukum, sosial, dan lain-lain.

Menurut Handoko (2017:4) manajemen sumber daya manusia yaitu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan dan dorongan daya dan karya yang menjadikannya sebagai asset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu untuk bekerja sama baik dengan rekan kerja ataupun dengan dirinya sendiri. Maka dari itu sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan untuk membentuk sumber daya agar memiliki moral baik, loyalitas tinggi, pola pikir positif dan memiliki inisiatif. Kemudian jika manajemen sumber daya manusia mampu membentuk moral yang baik, loyalitas tinggi dan pola pikir positif dan inisiatif tinggi maka dapat dihasilkan kinerja yang baik sehingga memudahkan tercapainya tujuan perusahaan, dalam hal ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja juga pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Menurut Hariandja (2019:290) kepuasan kerja yaitu perasaan juga penilaian seorang atas pekerjaannya, terutama mengenai kondisi kerja, dalam hubungannya yaitu apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari macam-macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai serta bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepada pekerja. Apabila pegawai telah merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai dapat melakukan aktivitasnya secara efektif.

Kemudian setiap pegawai pasti menginginkan adanya pengembangan karier dalam organisasi atau perusahaannya. Pengembangan karier pada dasarnya

sangat dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan karena pengembangan karier berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Menurut Rivai (2017:290) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam suatu perusahaan pengembangan karier pada pegawai sangat penting karena dengan pengembangan karier pegawai pada tingkat kemampuan yang lebih tinggi dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengembangan karier juga sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Bank BJB Kantor Cabang Kuningan adalah bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung yang berawal dari perseroan terbatas (PT) kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Bank BJB merupakan salah satu Bank yang hadir untuk memberikan sumbangsih layanan dan produk perbankan di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Maka dari itu dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut, peranan sumber daya manusia sangat penting dan dituntut untuk bekerja optimal. Peran sumber daya manusia yang optimal juga akan mendukung pencapaian target Bank BJB Kantor Cabang Kuningan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai, terutama bagian pelayanan yang bersentuhan dengan konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Umum Bank BJB Kantor Cabang Kuningan, dari segi lingkungan kerja beberapa hal harus diperhatikan baik dari sisi tempat atau lingkungan fisik karena fasilitas sudah cukup baik tetapi masih terdapat sebagian pegawai yang merasa kurang puas atas fasilitas yang diberikan seperti ATM setor tunai yang belum cukup untuk menghasilkan kepuasan pengunjung yang datang karena ATM sering mengalami masalah yang mengakibatkan adanya penumpukan antrian di teller sehingga membuat Bank BJB Kantor Cabang Kuningan harus meningkatkan lingkungan kerja fisiknya agar kinerja pegawai meningkat dan pengunjung nyaman dalam melakukan transaksi. Dalam lingkungan kerja non fisik masih kurangnya hubungan pegawai antara satu dengan yang lainnya disebabkan oleh adanya pegawai yang berkelompok dalam berteman sehingga belum terjalin kekompakan pada semua pegawai.

Pengembangan karier yang dilakukan oleh Bank BJB Kantor Cabang Kuningan yaitu dengan melakukan pelatihan terhadap pegawai yang telah memenuhi kriteria dan ditentukan oleh perusahaan berdasarkan kinerjanya. Hal ini menimbulkan persaingan untuk lebih produktif di perusahaan sehingga pegawai akan termotivasi untuk melakukan kinerja yang optimal. Karena dengan adanya pengembangan karier ini diharapkan pegawai dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban pegawai diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab pegawainya sehingga pegawai dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Permasalahan dalam pengembangan karier adalah diberi sanksi kepada pegawai yang seharusnya kenaikan *grade* itu per 4 tahun akan tetapi bagi pegawai yang terkena hukuman akibat kelalaian seperti

kehadiran dan kesalahan dalam bekerja maka kebijakan dari pimpinan kantor pusat untuk kenaikannya ditahan selama satu tahun.

Fenomena yang terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Kuningan berkaitan juga dengan timbulnya perasaan ketidakpuasan pada pegawai itu sendiri dikarenakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai dalam mengemban tanggung jawabnya di perusahaan seperti besarnya tingkat gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima sehingga lebih memilih untuk berpindah tempat kerja. Selain itu, pegawai perempuan cenderung lebih memilih menjadi ibu rumah tangga serta lingkungan kerja yang statis sehingga adanya garis pembatas dalam berhubungan secara internal antar tiap bagian divisi yang ada karena perbedaan jenjang karier membuat pegawai harus beradaptasi cepat dengan lingkungan baru atau *partner* rekan kerja yang baru.

Kepuasan kerja pegawai Bank BJB Kantor Cabang Kuningan saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada pula yang merasa kurang puas, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Daftar Keluar - Masuk Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Kuningan
Dalam 5 Tahun Terakhir Terhitung sejak Tahun 2017 - 2021

| No. | Tahun | Jumlah Keluar Pegawai | Jumlah Masuk Pegawai |
|---------------|-------|-----------------------|----------------------|
| 1. | 2017 | 3 | 4 |
| 2. | 2018 | 2 | 2 |
| 3. | 2019 | 3 | 3 |
| 4. | 2020 | 4 | 2 |
| 5. | 2021 | 2 | 1 |
| Jumlah | | 14 | 13 |

Sumber: Data internal Bank BJB Kantor Cabang Kuningan

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan pengembangan karier dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Tetap *Non-Manager* Bank BJB Kantor Cabang Kuningan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah penulis kemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah penelitiannya, yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan.
2. Bagaimana Pengembangan Karier pegawai tetap *Non-Manager* pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan.
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan
2. Pengembangan karier pegawai tetap *Non-Manager* pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan
3. Kepuasan kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan
4. Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai tetap *Non-Manager* pada Bank BJB Kantor Cabang Kuningan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Terapan ilmu pengetahuan

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang baik.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Siliwangi dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Kuningan yang beralamat di Jalan Siliwangi Cigembang, Kuningan, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45511.

Penelitian ini dilaksanakan selama 10 bulan terhitung mulai bulan Februari 2022 sampai dengan bulan November 2022. Dengan jadwal terlampir.