

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur (Tsauri, 2013:20).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajiannya juga menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan bidang ilmu yang lainnya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan,

pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Tsauari, 2013:19).

Motivasi (*motivation*) merupakan manajemen yang hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mengarahkan bagaimana daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi yaitu sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hartono, 2016:24).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan (Adamy, 2016:75). Kepuasan kerja merupakan sikap yang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Khususnya di Perusahaan manufaktur kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, karena dalam perusahaan manufaktur kegiatan dimulai dari pengadaan bahan baku sampai menjadi barang jadi penuh dengan tantangan baik secara psikologi maupun jasmani (Adamy, 2016:76) Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka (Adamy, 2016: 78).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugas nya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja terdiri dari banyak komponen bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja sesuatu hal yang bersifat individual karena dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tahun 2009. “Bank Sumsel” menjadi “Bank Sumsel Babel”

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan melalui metode wawancara oleh penulis pada salah satu karyawan pada PT.Bank Sumsel Baturaja bahwa terdapat permasalahan di variabel motivasi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang kearah tujuan tertentu. Dalam motivasi terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan negatif.

Untuk motivasi positifnya adalah diindikasikan balas jasa yaitu perusahaan memberikan upah dan penghargaan. Untuk Motivasi negatifnya yang membuat karyawan itu kurang termotivasi dan bersemangat dalam bekerja yaitu terdapat masalah dimana masih ada karyawan disemua bagian yang paling sering dibagikan unit umum dan kredit yang mengeluh atas adanya kerja tambahan / kerja lembur pada karyawan diluar Standar Operasional Prosedur (SOP) disebabkan oleh target pekerjaan yang harus cepat diselesaikan yang berdampak bagi karyawan yaitu mengakibatkan pekerjaan itu tertunda dikarenakan karyawan kelelahan akibat bergadang yang membuat karyawan semakin jenuh, kelelahan dan juga ada beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa sudah lama bekerja namun belum ditetapkan sebagai pegawai tetap hal ini dapat menjadi penyebab rendahnya motivasi sehingga kurang dapat menetapkan dan mencapai tujuan dengan realistis yang berdampak *burnout* pada karyawan yang berdampak kinerja karyawan itu tidak efisien karena tidak adanya lagi semangat kerja pada karyawan.

Sementara itu pada variabel kepuasan kerja pada indikator rekan kerja dimana karyawan yang komplain (*complain*) yang membuat ketidakpuasan yaitu kurangnya komunikasi (*miscommunication*) atau koordinasi antar karyawan, komunikasi paling umum ditemukan adalah kurangnya perhatian karyawan selama percakapan berlangsung, hal ini bukan terjadi saat sebuah percakapan antar karyawan jika ingin menanyakan tugas dari pekerjaan karyawan itu ada sebagian karyawan yang bersikap cuek dan individual karena terlalu fokus pada pekerjaannya sendiri, bahkan saat meeting berlangsung biasanya karyawan itu

teralihkan oleh notifikasi pada smartphone, hingga percakapan orang lain tak jarang terganggu. Dampak dari kurangnya komunikasi (*miscommunication*) tidaklah main-main dan bisa merugikan perusahaan karyawan itu sendiri serta perusahaan. Kesalahpahaman, hal tersebut juga rentan menurunkan kinerja karyawan dari waktu sebelumnya. Apabila sudah tidak ada rasa saling percaya maka akan sulit untuk saling bekerja sama di waktu yang akan datang. Komunikasi juga tidak terlepas dari koordinasi karena koordinasi merupakan hubungan manusia dalam menjalankan tugasnya. Jika komunikasi kurang baik maka dapat menimbulkan koordinasi antar sesama berjalan kurang baik dalam menjalankan tugas, hal ini menyebabkan kurang baiknya kinerja karyawan

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas dilihat adanya masalah pada kurangnya motivasi dan menurunnya semangat kerja, juga kurangnya kepuasan dikarenakan kurangnya komunikasi antar rekan kerja. Sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul ***“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Baturaja”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk apakah ada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel BabelBaturaja secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumsel Babel Baturaja secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat penelitian

a) Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk mengetahui kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

b) Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu juga wawasan yang diperoleh dalam perusahaan pada saat penelitian berlangsung, dan penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia.

c) Bagi Universitas Baturaja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta menjadi bahan bacaan untuk diruang prodi Universitas dan dapat memberikan referensi bagi Mahasiswa lain.