

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Oleh karena itu berbagai perusahaan meningkatkan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan meningkat karena salah satu faktornya yaitu kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya terpenuhi oleh perusahaan. Karena dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan adalah adanya kepuasan kerja pada suatu perusahaan.

Dalam UU No.10 Tahun 1998 Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perbankan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan. Persaingan antar Bank terus mendorong manajemen untuk melakukan perubahan demi perubahan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya.

Perusahaan dalam menghadapi persaingan global semakin kompetitif membutuhkan penanganan sumber daya manusia yang lebih baik dalam arti pengelolaan manajemen secara professional. Perubahan lingkungan organisasi yang cepat dengan teknologi informasi dan fluktuasi ekonomi yang semakin dinamis menjadikan peran sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan semakin

strategis. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dengan tujuan untuk memperoleh sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya. Pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam menciptakan tenaga kerja yang efektif maka peran internal perusahaan sebagai factor pendorong pencerminan dari penciptaan perilaku karyawan yang puas dan senang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan atau karuawan terhadap pekerjaannya. Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya., sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Rasa kepuasan pada setiap pegawai banyak difaktori dengan sikap pimpinan terhadap karyawan,serta pengembangan karir dan pengaruh dari sikap disiplin kerja karyawan dalam setiap pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku karyawan lain kearah pencapaian target tertentu yang telah diharapkan organisasi (Soekarso,2015:9).

Mampu memberikan arahan terhadap karyawan yang memiliki sikap yang baik dan memberikan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari attitude dalam bekerja. Perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga.

Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, Disiplinan kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat atau perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Pelanggaran peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja yang mempunyai konskuensi terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Pengembangan karir karyawan adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Bank Mandiri merupakan lembaga keuangan perbankan yang terbentuk melalui merger dari 4 (empat) bank pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Import, dan Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO). PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan Bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Bank mempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan yang mampu menghasilkan pelayanan yang profesional di bidangnya melalui sumber daya manusia atau karyawan dan mempunyai target yang harus dicapai, dimana karyawan merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan cenderung ditentukan oleh bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan dari nasabah. Pelayanan yang diberikan oleh perbankan harus mampu memberikan kepuasan kepada para nasabah.

Berdasarkan hasil pengamatan di Bank Mandiri cabang area Pulogadung untuk beberapa bulan ini terjadi rotasi pimpinan dan pegawai. Penyesuaian karyawan dengan kepemimpinan yang baru. Untuk penyesuaian perubahan pola kerja atau kebiasaan dengan pimpinan baru, yang mungkin sudah terbiasa nyaman dengan pola kerja pimpinan yang lama ketika terjadi perubahan dengan pola kerja baru yang

memiliki pola kerja yang berbeda yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dan karyawan yang sudah lama bekerja membutuhkan peningkatan karir. Ada beberapa pegawai yang memang sudah lama bekerja dengan posisi jabatan yang sama membuat tingkat semangat kerja karyawan pun berkurang. Para karyawan yang bekerja diatas jam yang ditentukan kantor sehingga penggunaan waktu kerja yang kurang efisien, lalu ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Hal tersebut tidak lepas dari permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang di anggap sebagai asset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti mengadakan penelitian di Bank Mandiri Area Pulogadung dengan mengangkat sebuah penelitian mengenai kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu :

- 1 Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Pulogadung?
- 2 Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Pulogadung?
- 3 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Pulogadung?
- 4 Bagaimana pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Pulogadung?

1.3. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Pulogadung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Pulogadung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Pulogadung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Pulogadung.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk menjadi bahan masukan dan meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja yang ada hubungannya dengan kepuasan karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

c. Peneliti selanjutnya

Hasil dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang mengambil topik faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.