

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh pada suatu organisasi karena SDM yang menggerakkan jalannya organisasi. Pemerintahan di Indonesia dijalankan dengan sistem dan aturan yang disiplin.

Kebijakan dan praktek untuk mengelola aspek manusia dalam sebuah jabatan manajerial termasuk didalamnya merekrut, menseleksi, melatih, memberi imbalan, menilai kinerja karyawan dan memelihara serta mempertahankan karyawan. Hal tersebut merupakan fungsi dari SDM yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi / kelompok pekerja menyangkut pula desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang mulus (henri simamora).

Fungsi operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengadaan tenaga kerja (rekrutment), pengembangan dan pelatihan, seleksi, promosi, kompensasi. Semua yang berkaitan MSDM harus diperhatikan dengan benar karena SDM yang menentukan proses kinerja sampai hasil yang diinginkan. Semakin menunjang SDM yang dimiliki organisasi maka semakin

positif organisasi tersebut, SDM yang menunjang bukan hanya dilihat dari kinerja tetapi juga dilihat dari faktor komunikasi baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, penyampaian informasi yang baik dan benar.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kantor Cabang ,Mandiri KCP Kabupaten Pamekasan, penelitian ini dilakukan karena penulis ingin membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara efektifitas dengan kepuasan kerja pegawai. Selain itu penulis melihat kurangnya kepuasan kerja pegawai sehingga mempengaruhi efektifitas kerja di lingkungan kantor. Kurangnya efektifitas kerja terlihat dari suasana kantor yang sepi dan kurangnya karyawan didalam kantor.

Pemilihan objek penelitian di kantor cabang Bank Mandiri Kabupaten Pamekasan dikarenakan dari hasil pengamatan penulis jika dibandingkan dengan beberapa Bank yang terdapat di Kabupaten Pamekasan diantaranya Bank BRI, Bank BCA, Bank Jatim terlihat dari suasana kerja didalam kantor yang sibuk dan terlihat ramai dengan nasabah. Lain halnya dengan suasana kantor yang terlihat di kantor Bank Mandiri yang terlihat sepi. Oleh karena itu penulis ingin membuktikan seberapa besar pengaruh efektifitas terhadap kepuasan kerja.

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140

tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Sistem jangka waktu kerja yang diterapkan di Bank ini menerapkan sistem kontrak dan pegawai tetap, keputusan ditentukan oleh atasan. Seorang karyawan bisa menjadi pegawai tetap sesuai kebijakan pimpinan. Penerimaan karyawan dilakukan langsung dari kantor pusat/wilayah.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menerapkan ilmu teori efektifitas, dan kepuasan kerja, serta membuktikan ada tidaknya hubungan positif yang signifikan antar variabel. Kaitan rintangan – rintangan terhadap efektifitas yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Pemilihan judul “PENGARUH EFEKTIFITAS PROGRAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG ,MANDIRI KCP CABANG PAMEKASAN”, dilakukan karena penulis ingin mengetahui efektifitas kerja, begitu juga pengaruh efektifitas terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan agar penulis dan pihak kantor mengetahui ada atau tidak pengaruh rintangan efektifitas terhadap kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Kurangnya sorotan pihak kantor terhadap rintangan terhadap efektifitas akan mempengaruhi kelangsungan perkembangan dan kompetensi dalam dunia perkantoran sehingga secara tidak langsung akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, dari penuturan singkat diatas dapat disimpulkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kuantitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?

2. Apakah kualitas kerja mempengaruhi kepuasan karyawan?
3. Apakah pemanfaatan waktu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah peningkatan kualitas SDM mempengaruhi kepuasan kerja?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini merupakan indikator efektifitas kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu kerja, dan peningkatan kualitas SDM terhadap Kepuasan Kerja. Batasan penelitian sejauh mana indikator efektifitas kerja manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.4 Tujuan

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kuantitas kerja pada kepuasan kerja?
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kualitas kerja pada kepuasan kerja?
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemanfaatan waktu pada kepuasan kerja?
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh peningkatan kualitas kerja pada kepuasan kerja?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Objek Penelitian Bagi Kantor Cabang Bank Mandiri Pamekasan

- a. Memberikan gambaran secara luas secara teoritis.

- b. Diharapkan bisa memberikan pemahaman lebih mengenai teori yang telah diterapkan.

4.5.2 Peneliti

- a. Melengkapi penelitian dasar (*basic research*).
- b. Menerapkan teori yang dilakukan sebagai pembelajaran teori yang telah diterima selama perkuliahan.

4.5.3 Peneliti lain

Menjadi landasan awal bagi peneliti berikutnya untuk mengembangkan pemikiran, konsep, dan paparan tentang Operasional Program Manajemen Sumber Daya Manusia.