

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Bank Tabungan Negara (BTN) adalah badan usaha milik negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Dan bank itu sendiri merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank BTN merupakan institusi yang mempunyai fungsi dan peran dalam memberikan pelayanan kepada nasabah untuk melakukan simpan pinjam. Dan untuk menciptakan sebuah kinerja yang baik di butuhkan sumber daya manusia yang baik pula, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tugas manajemen sumberdaya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumberdaya yang baik bagi perusahaan.

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Selain itu manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Di dalam manajemen itu dibutuhkan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh SDM yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana SDM yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan. Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi. Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Melalui konsep pemberdayaan karyawan diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antar manajer dan karyawan sehingga para karyawan dapat benar-bener memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian

yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan juga *self efficacy* (efikasi diri) dari para karyawan.

Self efficacy (efikasi diri) adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras.

Merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan

nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan (b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebab dari itu peneliti melakukan penelitian di Bank BTN dengan judul "PENGARUH PEMBERDAYAAN, EFIKASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN". Karena yang saya ketahui dari pengalaman saya magang disana karyawan di Bank BTN masih ada karyawan yang sering terlambat.

Sedangkan untuk budayanya sendiri pada perusahaan ini menerapkan budaya (POLA PRIMA) budaya tersebut wajib dilaksanakan oleh semua karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah (*customer*).

Peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai kepuasan kerja karyawan Bank BTN cabang bangkalan. Pada perusahaan ini program pemberdayaan terhadap karyawan kurang diterapkan. Walaupun mungkin pemberdayaan dan budaya organisasi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini. Permasalahan tersebut meliputi kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat, dan adanya kecemburuan sosial sesama karyawan terhadap atasan, mungkin karna kurangnya pemberdayaan seperti kurangnya kepercayaan dan komunikasi dari atasan terhadap karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari uraian diatas kepuasan kerja karyawannya bagi perusahaan akan bermanfaat dalam rangka meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut. Sedangkan bagi karyawan kepuasan kerja yang mereka alami menjadi salah satu indikator dalam peningkatan kesejahteraan hidup mereka. Selanjutnya untuk mengembangkan permasalahan dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana Empowerment (Pemberdayaan) berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan?
2. Bagaimana *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Bagaimana Empowerment (Pemberdayaan), *self efficacy* (efikasi diri) dan budaya organisasiberpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti-bukti yang berkaitan dengan pengaruh antara variabel pemberdayaan, efikasi diri, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja.

1. Untuk mengetahui *Empowerment* (Pemberdayaan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui Empowerment (Pemberdayaan), *self efficacy* (efikasi diri) dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat berkaitan dengan Empowerment (pemberdayaan), *self efficacy* (efikasi diri) dan budaya organisasi terhadap kinerja.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Empowerment (pemberdayaan), *self efficacy* (efikasi diri) dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

4. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah di peroleh selama perkuliahan, dan juga

mengintegrasikan keterampilan dengan terjun langsung sehingga dapat melihat, merasakan, dan menghayati apakah praktik-praktik pembelajaran yang dilakukan selama ini sudah efektif dan efisien.