

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Melihat perkembangan zaman saat ini banyak perusahaan asing dan dalam negeri yang menanamkan modal di Indonesia karena mereka memiliki pemikiran bahwa Indonesia adalah tempat yang strategis untuk mengembangkan usaha bisnisnya. Dengan adanya perusahaan ini maka akan mempunyai dampak yang positif yaitu secara otomatis akan menyerap banyak tenaga kerja sehingga masalah pengangguran dapat sedikit diatasi walaupun tidak seluruhnya. Berdasarkan informasi pertumbuhan ekonomi di Indonesia berdasarkan besarnya jumlah penanaman modal asing dan modal nasional yang meningkat dari US\$ 20 Miliar pada tahun 2011 menjadi US\$ 30 Miliar pada tahun 2013 (Badan Koordinasi Penanaman Modal, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pesatnya pertumbuhan penanaman modal asing dan nasional tidak dapat dihindari bahwa perkembangan perekonomian di Indonesia sangatlah maju dan pesat. Dimana kebutuhan akan penjaminan kelangsungan penanaman modal tersebut membutuhkan suatu wadah yang dapat mengelolah sumber daya di bidang finansial dapat dilakukan oleh usaha di bidang perbankan. Dan sebagai salah satu dari contoh perusahaan dalam negeri yang akan dijadikan bahan penelitian adalah PT. Bank SUMUT.

PT. Bank SUMUT di wilayah JABODETABEK merupakan cabang perusahaan dari Bank SUMUT yang bergerak dibidang jasa keuangan dan perbankan dengan memulai usaha sejak 1965. Saat ini, PT. Bank SUMUT memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit yaitu \pm 3000 karyawan yang tersebar di berbagai daerah. Sehingga dengan jumlah karyawan yang sebanyak itu, tidak dihindari bahwa produktifitas setiap karyawan tentu berbeda – beda.

Pada saat ini, para pimpinan banyak yang mengeluhkan mengenai rendahnya produktifitas tenaga kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Hal ini diakibatkan karena para karyawan menganggap bahwa apa yang mereka kerja sudah baik dan sesuai dengan harapan yang diberikan kepada tempat mereka bekerja. Namun hal ini sungguh

berbanding terbalik dengan kenyataan yang terjadi pada atasan mereka ketika menilai tingkat produktifitas kerja yang dimiliki oleh para karyawan tersebut. Menurut para atasan mereka, Produktifitas yang diberikan oleh para pekerja belum sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Padahal jika ditinjau dari tujuan setiap perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja adalah ingin mencari karyawan yang memiliki kemampuan dan kompetensi kerja yang dapat diperhitungkan. Seharusnya, pada era persaingan antar perusahaan di era globalisasi yang semakin tajam ini, sumber daya manusia yang dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Karena pada hakekatnya, kemajuan suatu perusahaan dapat diperoleh jika cabang atau anak perusahaannya dapat berkembang dan memiliki keuntungan tinggi. Untuk itu, tugas seorang pimpinan adalah memperbaiki kualitas kerja setiap karyawan dengan cara merangkul setiap karyawan dan memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan.

Fenomena permasalahan yang muncul di PT. Bank SUMUT saat ini adalah terjadinya demosi dan mutasi yang dikutip dari berbagai sumber informasi seperti Tribun Medan dan SUMUT POS dan juga informasi wawancara langsung yang di dapatkan dari pegawai PT. Bank SUMUT. Seperti yang kita ketahui bahwa dalam proses demosi dan mutasi menyebabkan permasalahan baru dalam pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada. Karena dengan adanya demosi dan mutasi tersebut, setiap pimpinan harus mencari kandidat yang memiliki potensi dan harus melewati proses seleksi yang panjang. Sementara penumpukan/pengalihan tugas yang terjadi semakin banyak. Lalu, apakah fenomena demosi dan mutasi karyawan ini menyebabkan terjadinya perubahan produktifitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Wilayah Jabodetabek? Karena dengan adanya fenomena demosi dan mutasi tersebut membuat ketertarikan peneliti dalam meneliti kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang terjadi di PT. Bank SUMUT Wilayah Jabodetabek. Karena demosi secara harfiah berarti penurunan jabatan dalam suatu instansi yang diberikan karena kesalahan yang dilakukannya dalam bekerja. Sedangkan mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki level yang sama dari posisi pekerjaannya sebelumnya. Selain itu, dengan adanya fenomena demosi dan mutasi tersebut menyebabkan tingginya turn over kerja, perubahan

lingkungan kerja yang terjadi di PT. Bank SUMUT dan proses seleksi yang harus dilakukan kembali oleh pihak Sumber Daya Manusia PT. Bank SUMUT. Kenapa? Karena adanya proses demosi dan mutasi yang terjadi menciptakan suasana kerja dahulunya nyaman menjadi berubah karena rasa resah yang dirasakan oleh karyawan. Menyebabkan proses bekerja menjadi lebih lama karena terjadinya kekurangan personil/tenaga kerja dalam menangani tugas yang harusnya dikerjakan oleh orang yang dimutasi atau mengalami demosi sebab proses seleksi untuk menggantikan posisi kosong yang terjadi harus melalui proses seleksi yang panjang dan berdasarkan kriteria yang sesuai dengan posisi/jabatan yang akan didudukinya. Karena dalam peningkatan kualitas SDM dan produktifitas kerja hal yang harus diperhatikan adalah komponen produktifitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja di organisasi tersebut yang tercipta dalam suasana bekerja. Semakin baik tingkat kemampuan kerja seorang karyawan akan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan, selain itu tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersumber dari psikologi dan pemikiran seorang karyawan sangat berhubungan dengan tingkat produktifitas kerja karyawan karena karyawan yang merasa puas dengan rasa bahwa seluruh kebutuhan yang dia inginkan dapat dipenuhi akan menyebabkan bekerja dengan lebih baik serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan bekerja dalam keadaan yang tidak meresahkan serta membuatnya mampu mengeluarkan kemampuan terbaik yang dimilikinya dalam proses bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian mengenai produktifitas kerja karyawan yang akan dinilai berdasarkan kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja yang dimiliki karyawan PT. Bank SUMUT di Wilayah JABODETABEK dengan judul penelitian yaitu: “HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA. (STUDI PADA KARYAWAN BANK SUMUT DI WILAYAH JABODETABEK)”.

I.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam tesis ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian adalah:

- a. Penelitian hanya dilakukan di PT. PT. Bank SUMUT di wilayah JABODETABEK mengenai tingkat produktifitas kerja yang dimiliki oleh karyawan,
- b. Penelitian dilakukan dengan mengacu pada variabel yang ada, yaitu tentang:
 - 1) Kemampuan Kerja Karyawan
Pada penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai hal apa saja yang menimbulkan kemampuan kerja pada karyawan,
 - 2) Kepuasan Kerja Karyawan
Pada penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai hal apa saja yang menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan,
 - 3) Lingkungan kerja Karyawan
Pada penelitian ini, peneliti akan membahas hal apa saja yang terjadi di lingkungan sekitar karyawan yang membuatnya merasa nyaman dalam bekerja,
 - 4) Produktifitas Kerja Karyawan
Pada penelitian ini, peneliti akan membahas hal apa saja yang mendukung peningkatan produktifitas kerja karyawan yang berhubungan dengan variabel bebas yaitu kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama – sama dengan produktifitas kerja karyawan?
- b. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja secara parsial dengan produktifitas kerja karyawan?
- c. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja secara parsial dengan produktifitas kerja karyawan?
- d. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan secara parsial produktifitas kerja karyawan?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama - sama dengan produktifitas kerja karyawan;
- b. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kerja secara parsial dengan produktifitas kerja karyawan;
- c. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja secara parsial dengan produktifitas kerja karyawan; dan
- d. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja secara parsial dengan produktifitas kerja karyawan.

I.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pelajaran peningkatan produktifitas kerja karyawan untuk mengetahui bagaimana strategi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan dan pimpinan di suatu organisasi.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Bank SUMUT khususnya dalam pengembangan potensi dan peningkatan produktifitas kerja karyawan dan peningkatan produktifitas perusahaan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.