BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya perilaku karyawan merupakan salah satu faktor penentu guna mewujudkan tujuan organisasi (Eva, 2009) dalam I Made Wijaya Kesawa, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2016). Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi menjadi satu aset yang paling penting yang harus di miliki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Perusahaan akan berjalan oprasionalnya ketika di dalamnya terdapat karyawan yang berkualitas dan memiliki rasa loyalitas yang tinggi pada pekerjaan. Hal yang memperkuat kualitas diri keryawan yang dilakukan untuk organisasi adalah dengan memberikan Kinerja yang baik karena menjadi salah satu kelangsungan sebuah organisasi dan selain itu juga kinerja karyawan akan berpengaruh dengan prestasi yang akan di capai dalam perusahaan.

Menjaga hubungan dengan karyawan, manajemen hendaknya memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Apresiasi dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan hukuman (reward and punishment). Pemberian penghargaan dapat dilakukan dengan cara pemberian gaji, bonus, insentif dan promosi. Penghargaan diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2013) dalam I Made Wijaya Kesawa, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2016).

PT Bank Tabungan Negara, (Persero),Tbk (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan. Kami

berkomitmen menjadi Bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perseorangan, bisnis dan Syariah. Bank BTN KCP adalah Kantor cabang pembantu setelah kantor cabang utama. Kantor cabang pembantu dalam pelaksanaan berada di bawah kantor cabang utama dalam melaksanakan kegiatannya.

BTN adalah bank yang mengedepankan usaha dalam sektor Kredit Pemilikan Rumah (KPR). BTN juga menyediakan jasa perkreditan diseluruh Indonesia, selain itu BTN juga menerima simpan pinjam seperti layaknya bank pada umumnya sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, BTN memberikan pelayanan yang baik bagi nasabahnya.

Iklim organisasi salah satu hal yang perlu ada diperusahaan. Suasana dalam bekerja juga akan berpengaruh kepada karyawan. Apabila karyawan dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan juga bisa tepat waktu dalam pekerjaannya, maka akan termotivasi untuk disiplin juga dalam bekerja.

Dengan adanya iklim organisasi bisa juga meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Apabila iklim organisasi kondusif dan aman maka akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan juga bisa mengoptimalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Lineker dkk., 2016). Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apabila iklim organisasi baik yang ada dalam perusahaan maka kepuasan kerja juga akan baik dan akan dirasakan oleh karyawannya (Chaidar, 2016) (Robirodia dan Prihatin, 2016). Dan kinerja akan meningkat. Rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong para karyawannya dapat menyelesaikan tugasnya dengan

baik, baik sebelum bkerja atau sesudah bekerja. Kondisi kerja yang aman harus didukung oleh rekan kerja agar suasana saat bekerja menjadi hangat dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaanya. Apabila sebaliknya maka karyawan tidak akan merasa nyaman dalam bekerja.

Berikut table survey awal yang dilakukan penulis langsung ke lapangan kepada 7 orang responden karyawan Bank BTN KCP Kuningan.

Tabel 1.1

Hasil Survey Awal Mengenai Iklim Organisasi Bank BTN KCP Kuningan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Peresentase	Tidak	Peresentase
1	Karyawan merasa sudah bertanggung jawab dengan tugas atau pekerjaan yang dikerjakan/diberikan.	7	70%	0	0
2	Karyawan diberikan penghargaan/ imbalan karena telah bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaanya	6	60%	1	10%
3	Karyawan diberikan dukungan dengan sesama rekan kerja atau atasan dalam melaksanakan pekerjaan	7	70%	0	0
4	Karyawan terlibat konflik atau berbeda pendapat dengan atasan atau sesame rekan kerja	5	50%	2	20%
5	Karyawan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi	7	70%	0	0

Sumber: 7 karyawan pada Bank BTN KCP Kuningan.

Jadi dari hasil kuesioner diatas bisa disimpulkan mengenai iklim organisasi pada karyawan bank BTN KCP Kuningan bahwa diduga karyawan masih terlibat atau berbeda pendapat dengan atasan atau sesama rekan kerja. Itu bisa disebabkan

karena karyawan lain tidak mau mendengarkan atau tetap dengan pendapat masing-masing karyawan, yang menyebabkan konflik antar sesama rekan kerja. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari hasil survey awal yang telah dijawab oleh karyawan sebanyak 5 orang dari 7 karyawan sebesar 50%.

Agar mencapai kinerja atau kepuasan yang baik, maka para karyawan juga harus disiplin. Dengan disiplin segala pekerjaan yang ada akan mudah untuk dikerjakan. Mungkin tidak hanya di lingkungan kerja saja, namun di kehidupan sehari-hari juga diperlukan kedisplinan agar pekerjaan yang dilaksanakan atau dikerjakan akan berjalan dengan mudah. Tapi masih banyak karyawan yang belum memiliki sikap disiplin. Dengan kurangnya disiplin, atasan dari perusahaan atau organisasi tersebut bisa saja memecat karyawannya karena pekerjaan yang dikerjakan tidak tepat waktu dan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaanya.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan terutama untuk para karyawan yang bekerja. Disiplin juga merupakan bentuk tanggung jawab kita terhadap suatu hal atau pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasannya. Karyawan yang disiplin akan juga mendorong semangat dalam bekerja dan kepuasan kerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila karyawan sangat disiplin maka pekerjaan yang dikerjan akan diselesaikan tepat waktu dan kepuasan kerja juga akan tercapai. Sebaliknya apabila karyawan tidak disiplin maka pekerjaan juga tidak akan tepat waktu, tanggung jawab dalam bekerja kurang, dan kepusan dalam pekerjaan juga tidak akan tercapai. Maka disiplin juga sangat penting untuk kepusan kerja agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai dengan adanya disiplin kerja. Bila para pegawai/pegawai memiliki disiplin kerja

yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja (Mardiono dan Supriyatin, 2014).

Berikut table survey awal yang dilakukan penulis kepada 7 orang responden karyawan Bank BTN KCP Kuningan.

Tabel 1.2

Hasil Survey Awal mengenai Disiplin Kerja Bank BTN KCP Kuningan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Peresentase	Tidak	Peresentase
1	Karyawan terlambat bekerja / lupa untuk mengabsensi	5	50%	2	20%
2	Karyawan selalu mengikuti peraturan kerja/ sesuai dengan SOP dari perusahaan	7	70%	0	0
3	Karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	7	70%	0	0
4	Karyawan pernah melakukan tindakan kurang baik kepada pelanggan	0	0	7	70%
5	Karyawan pernah melakukan tindakan kurang baik kepada pelanggan.	0	0	7	70%

Sumber: 7 karyawan pada Bank BTN KCP Kuningan.

Jadi dapat dilihat dari hasil kuesioner awal diatas mengenai fenomena disiplin kerja ,diduga masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang bekerja ataupun lupa dalam mengabsensi. Apabila disiplin dalam kehadiran tidak dilaksanakan bisa saja kepuasan kerja tidak akan tercapai. Dapat dilihat dalam hasil survey awal diatas sebanyak 5 orang dari 7 karyawan. Peresentase nya yaitu 50 %. Dan hasil dari wawancara dengan bapak Favo, keterlambatan dan lupa absensi karena kemacetan dan kerusakan pada mesin absensi.

Kepuasan kerja akan meningkat apabila perusahaan memberikan kondisi yang baik, aman dan dapat memuaskan karyawannya dalam bekerja dengan memenuhi kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi. Kepuasan seseorang yang tinggi akan berpengaruh juga terhadap pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila kepuasan dari karyawan menuruh pekerjaanya pun bisa jadi terbengkalai. Apabila seorang karyawan sudah mengerjakan tugasnya dengan baik dan atasan tidak menghargai apa yang sudah dikerjakan maka akan berpengaruh terhadap karyawannya karena merasa pekerjaanya kurang memuaskan. Masih ada beberapa yang mengalami seperti ini atasan atau bahkan rekan kerja kurang menghargai apa yang sudah dikerjakan maka itu juga berdampak pada kedisplinan seorang karyawan. Dan iklim organisasi pun berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Untuk meraih kepuasan dari karyawan harus disertai dengan dorangan dari atasan atau juga rekan nya, dengan begitu target atau tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Bisa juga perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, disiplin yang bagus agar terciptanya kepuasan dalam pekerjaan.

Berikut table survey awal yang dilakukan penulis kepada 7 orang responden karyawan Bank BTN KCP Kuningan

Tabel 1.3

Hasil Survey Awal mengenai Kepuasan kerja karyawan Bank BTN KCP Kuningan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Gaji atau Upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan	7	70%	0	0
2	Karyawan menerima pekerjaan yang bervariasi	3	30%	4	40%
3	Semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk promosi/naik jabatan	7	70%	0	0
4	Karyawan berkomunikasi baik kepada karyawan lainnya	7	70%	0	0
5	Atasan selalu membantu karyawan yang kesulitan	7	70%	0	0

Sumber: 7 karyawan pada Bank BTN KCP Kuningan.

Jadi dilihat dari hasil survey awal diatas bisa disimpulkan mengenai kepuasan kerja, bahwa beberapa karyawan merasa menerima pekerjaan yang tidak bervariasi. Beberapa karyawan merasa mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang hanya sudah ditetapkan. Dapat dilihat dari hasil survey awal diatas adalah sebanyak 4 orang dari 7 karyawan tidak menerima pekerjaan bervariasi. Hasil persentase nya yaitu 40%.

Berdasarkan ketiga tabel kuesioner awal diatas dapat dismpulkan bahwa fenomena yang terjadi di Bank BTN KCP Kuningan yaitu beberapa karyawan terlibat perbedaan pendapat pada sesame karyawan maupun atasan, Sebagian karaywan masih terlambat bekerja dan lupa absen, dan beberapa karyawan kurang puas karena pekerjaan yang dilakukan tidak bervariasi.

Maka, dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA (PADA KARYAWAN BANK BTN KCP KUNINGAN)".**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifkasi masalah dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Beberapa Karyawan di Bank BTN KCP Kuningan terlibat perbedaan pendapat sesama karyawan ataupun atasan
2. Sebagian Karyawan di Bank BTN KCP Kuningan masih ada yang terlambat datang bekerja dan lupa absen
3. Beberapa Karyawan di Bank BTN KCP Kuningan masih kurang puas dengan pekerjaanya karena pekerjaan yang dikerjakan tidak bervariasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas serta penjelasan yang telah dikemukan di latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Iklim organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan.
2. Bagaimana pengaruh Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan iklim organisasi displin kerja dan kepuasan kerja Bank BTN KCP Kuningan

1.3.2 Tujuan

Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui iklim organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh displin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perkembangan Ilmu

Kegunaan penelitian ini dalam bidang pengemban ilmu adalah mengimplementasikan ilmu baru dalam bidang ekonomi yang berguna dalam meningkatkan dan menilai kinerja pemasaran khususnya untuk Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dan pengetahuan dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini memiliki kegunaan bagi penulis, akademik, dan pembaca. Kegunaan tersebut antara lain:

1. Kegunaan Operasional

Untuk lebih memahami dan menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dan untuk mengetahui bagaimana kondisi nyata di lapangan mengenai Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

2. Akademik

Sebagai tambahan pengetahuan praktisi mengenai manajemen keuangan dan tambahan referensi atau daftar pustaka baru yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa.

3. Pembaca

Sebagai tambahan referensi untuk menambah wawasan mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja pada karyawan Bank BTN KCP Kuningan dalam upaya untuk memperbaiki Iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BANK BTN KCP Kuningan, Jl. Jendral Sudirman Ruko 5, Kuningan, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45511.

1.5.2 Waktu penelitian

Table 1.4

Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengumpulan Judul																								
2.	Melakukan Penelitian																								
3.	Bimbingan																								
4.	Penulisan Laporan																								
5	Sidang Usulan Penelitian																								
6.	Revisi																								
7.	Pengolahan Data																								
8.	Sidang																								