

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Privatisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terjadi beberapa tahun terakhir di Indonesia menyebabkan karyawan-karyawan yang bekerja di Perusahaan BUMN dituntut untuk bekerja se-profesional mungkin agar perusahaan mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut tentunya perusahaan harus memiliki karyawan yang tidak hanya cakap dan terampil dalam bekerja, namun juga memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja para karyawan yang tinggi selain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan juga dapat memberikan informasi bahwa para karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada umumnya banyak ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan mereka sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/upah. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas.

Setiap orang atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, karena setiap

individu mempunyai kebutuhan hidup, cara berpikir, keinginan, perasaan dan latar belakang yang berbeda-beda.

Masalah kepuasan kerja ini tentunya terjadi pada tiap perusahaan meskipun dalam tingkat yang berbeda, seperti halnya yang terjadi pada Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Bekasi. Dari hasil pra riset yang dilakukan peneliti, tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi di Bank BTN (Persero) cabang Bekasi dapat dilihat dari persentase ketidakhadiran karyawan yang tercakup dalam dalam divisi Operasional, yakni subdivisi *Transaction Process*, *Loan Administration* dan *General Branch Administration* yang lebih tinggi dari divisi lainnya. Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan divisi Operasional Bank BTN (Persero) cabang Bekasi dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bank BTN (Persero)
Cabang Bekasi

Periode	Subdivisi <i>Transaction Process</i>	Subdivisi <i>Loan Administration</i>	Subdivisi <i>General Branch Administration</i>
Agustus	12 %	13.6 %	11.8 %
September	8 %	4.5 %	5.8 %
Oktober	4 %	4.5 %	11.8 %
November	4 %	4.5 %	11.8 %
Desember	12 %	18.2 %	17.6 %

Sumber: Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1.1, persentase ketidakhadiran karyawan pada subdivisi-subdivisi yang tercakup dalam divisi Operasional tersebut pada

periode Agustus 2011 sampai dengan Desember 2011 tergolong cukup tinggi. Pada periode yang sama, rata-rata keseluruhan tingkat ketidakhadiran karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi adalah 6%. Jika dibandingkan, maka tingkat ketidakhadiran karyawan pada subdivisi tersebut lebih tinggi dibandingkan rata-rata keseluruhan tingkat ketidakhadiran pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. Hal ini diduga disebabkan karena rasa bosan yang ditimbulkan oleh rutinitas pekerjaan mereka sendiri.

Kepuasan kerja karyawan selain dipengaruhi oleh rutinitas pekerjaan mereka sendiri juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja sedangkan budaya organisasi menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan itu bekerja maka budaya organisasi lebih mengarah kepada sistem dan nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kantor, tata ruang, dan kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan dengan karyawan lain, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan bawahan. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis agar dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

Namun lingkungan non fisik ini diduga kurang ideal karena masih terdapat persaingan antar karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda. Suatu kondisi lingkungan kerja akan dikategorikan baik atau sesuai apabila setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik cenderung memberikan kepuasan kerja yang rendah bagi karyawan.

Budaya organisasi merujuk pada sistem dan nilai yang menjadi acuan dalam setiap organisasi yang kelak akan menentukan sikap dan cara berperilaku para karyawan. Budaya yang berlaku pada organisasi yang satu tentunya berbeda dengan budaya yang berlaku pada organisasi yang lain. Dalam budaya yang baik tentunya terdapat kepuasan kerja karyawan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Karyawan dalam sebuah organisasi membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Tetapi, sangat sering terjadi, nilai-nilai dan kepercayaan ini tidak cukup membantu karyawan untuk sukses di dalam organisasi. Karyawan perlu belajar bagaimana perubahan tertentu melakukan kegiatannya. Untuk itu perusahaan memberikan pelatihan untuk merestrukturisasi cara berpikir. Karyawan diajarkan untuk berpikir dan bertindak seperti yang dikehendaki organisasi

atau perusahaan dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi (Wulandari, 2010:28).

Selain faktor yang telah disebutkan sebelumnya, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji/upah yang diterima oleh para karyawan. Para karyawan umumnya akan merasa puas apabila gaji/upah yang mereka terima sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. Mereka akan membandingkan jumlah gaji/upah yang telah mereka terima dengan besarnya pengorbanan yang telah mereka berikan pada perusahaan. Jika para karyawan merasa jumlah gaji/upah yang mereka kurang besar dari yang mereka harapkan, mereka pada umumnya akan enggan masuk kerja bahkan mungkin akan terjadi pengunduran diri karyawan seperti yang terjadi pada Bank BTN pada tahun 2010 sebesar 2.22% (BTN *Sustainability Report 2010*).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka penulis merumuskan masalah pada penelitian di Bank BTN (Persero) cabang Bekasi sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi?
- d. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai antara lain:

- a. Untuk mengetahui deskripsi tentang variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Dari hasil penelitian ini penulis memperoleh banyak manfaat yaitu:

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Dapat menambah pengetahuan penulis terhadap permasalahan yang terjadi di perusahaan serta sejauh mana kemampuan penulis menganalisis masalah yang diteliti.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya