

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan kegiatan yang penting bagi kehidupan manusia demi memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kebutuhan yang banyak, mengharuskan manusia tersebut dituntut lebih cermat dalam mengatur strategi demi dapat segera menyelesaikan pekerjaan dan halisnya pekerjaannya memuaskan. Pada era perkembangan zaman peran sebuah bank sangatlah besar, hal ini disebabkan banyak masyarakat membutuhkan tempat penyimpanan harta dan sarana transaksi yang aman serta tidak memakan banyak waktu. Bekerja dalam instansi perbankan membutuhkan ketekunan, kesabaran yang sangat ekstra, pandai mengatur waktu dan strategi yang tepat. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pacitan sebagai perusahaan milik negara (BUMN) merupakan salah satu bank yang memiliki 17 unit di Kabupaten Pacitan, dengan jumlah karyawan yang cukup banyak serta berasal dari bermacam-macam jenjang pendidikan tingkat Strata Satu (S1).

Kinerja yang baik merupakan faktor penting demi untuk menunjang karir supaya dapat mencapai jenjang karir tertinggi. Setiap divisi di mana karyawan bekerja memiliki tingkatan target yang berbeda dan harus terpenuhi setiap bulannya. Target yang terpenuhi setiap bulannya akan menimbulkan

rasa kebanggaan tersendiri bagi seorang karyawan serta akan menjadi pertimbangan penting bagi seorang kepala atau pimpinan untuk merekomendasikan mereka untuk mengikuti tes sebagai syarat menaikkan tingkatan karir karyawan tersebut. Karyawan yang ingin bekerja pada Bank BRI harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti, pendidikan minimal SMA atau sederajat dan Sarjana S1 serta tidak diperbolehkan menikah dalam kurun waktu 2,5 tahun awal masa kerjanya.

Memberdayakan karyawan merupakan salah satu cara yang sangat tepat supaya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan bisa sesuai dengan apa yang diharapkan. Perilaku proaktif seorang karyawan yang berorientasi kepada pekerjaannya tidak terlepas dari dorongan yang diberikan oleh pimpinan maupun perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. Memperlakukan karyawan dengan baik dan mempercayai apa kegiatan yang dihasilkan secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja. Hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, ditunjukkan oleh lima peneliti terdahulu (Fitriah & Sudibya ; 2015 ; Rahman,dkk ; 2012 ; Rahayu & Sudibia ; 2014 ; Hamidiz Aden et.al ; 2012 ; Debora ; 2006). Namun terdapat perbedaan kajian dimensi dalam penelitian. Ada yang menggunakan dimensi pemberdayaan karyawan dan ada juga yang menggunakan dimensi pemberdayaan psikologis. Karyawan yang

diberdayakan oleh pimpinan maupun perusahaan akan memiliki dampak kepada kompetensi pekerjaan yang dilakukan serta kepada apa yang dihasilkan untuk dirinya demi kebaikan perusahaan.

Dampak yang baik mengenai pemberdayaan psikologis tidak hanya muncul dalam kepuasan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya saja. Dorongan dari pihak dalam sangatlah penting untuk membakar semangat karyawan dalam menjalankan tugas yang akan dikerjakan. Secara logis pemberdayaan psikologis perlu dilakukan oleh perusahaan guna *feedback* yang diharapkan adalah kinerja karyawannya yang akan semakin meningkat. Dampak yang akan muncul dengan adanya pemberdayaan kepada kinerja antara lain penyelesaian tugas dengan baik, waktu lebih efisien, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan karyawan dan tanggung jawab besar akan pekerjaan bisa dimiliki oleh karyawan. Hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Enam peneliti terdahulu yaitu (Fadzilah ; 2006 ; Tielung ; 2013 ; Widyatmoko ; 2007 ; Sudirjo dan Toryanto (2013) ; Purnanto & Purnomo ; 2004 ; Rahayu & Sudibia ; 2014 Rahman,dkk ; 2012) dengan dimensi pemberdayaan yang berbeda, telah membuktikan hasil pemberdayaan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Komitmen organisasional merupakan salah satu motivasi intrinsik yang muncul dari diri seseorang itu sendiri. Seorang yang masuk dalam dunia

kerja harus memiliki motivasi intrinsik untuk dirinya karena ini sangat penting. Secara logis komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan akan membuat karyawan tersebut lebih nyaman pada saat menjalankan tugasnya. Hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja ditunjukkan oleh peneliti terdahulu (Suma & Jonida ; 2013 ; Rahma,dkk ; 2012) mendapatkan hasil yang positif. Namun salah satu peneliti yaitu Rahman,dkk (2012) menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang berkomitmen dan memiliki rasa puas cenderung akan berdampak kepada rasa memiliki terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan akan selesai dengan hasil yang memuaskan.

Komitmen yang tinggi akan selalu memiliki efek yang tinggi pula kepada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Pada diri seorang karyawan yang memiliki rasa tidak mau kehilangan organisasinya maka mereka akan berusaha lebih keras memberikan sesuatu yang terbaik bagi perusahaan. Dampak yang muncul jika karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya adalah jumlah pekerjaan yang dikerjakan bisa lebih banyak, hasil pekerjaan yang baik, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaannya. Hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja, telah terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Ditunjukkan oleh

empat penelitian terdahulu (Tielung ; 2013 ; Sudirjo & Toryanto ; 2013 ; Soleh 2008 ; Rahman,dkk ; 2012) dengan obyek penlitian yang berbeda-beda.

Seorang karyawan yang bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang baik, tentunya tidak terlepas dari kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Secara logis kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Dengan karyawan puas atas pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal lagi, dan akan berdampak baik kepada perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Ditunjukkan oleh tiga penelitian terdahulu (Rahman,dkk ; 2012 ; Rahayu & Sudibia ; 2014 ; Tobing ; 2009), dengan obyek penelitian yang berbeda-beda.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh kerpuasan kerja terhadap kinerja ?
4. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja ?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menambah wawasan secara teori mengenai pemberdayaan psikologis, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktik

Sebagai bahan pertimbangan pihak perusahaan dalam memotivasi seluruh karyawan agar mereka bisa merasakan puas atas pekerjaannya. Sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal.