

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengolahan yang meliputi pedayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen yang dapat memengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-ativitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efesien guna mencapai berbagai tujuan, konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Para manajer bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman terhadap konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini manajer perlu mencari

cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang dalam organisasi Samsudin (2010).

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso dalam Jeky K R Rolos (2010) permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan

jumlah yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakin seharusnya mereka terima.

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan Kasmir (2016) salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan perusahaan adalah karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Peran karyawan sangat menentukan bagi berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya.

Pengelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi perusahaan. Adanya manajemen yang baik akan dapat mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu alasan perusahaan untuk maju dan berkembang dengan pesat.

Sehingga upaya dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat tersebut, selain memiliki fasilitas yang baik, produk dan teknologi perbankan yang unggul dan berkualitas, bank juga harus memiliki karyawan yang kompeten dan juga memiliki etika yang baik. PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Keberadaan di masyarakat khususnya di Sumatera Selatan sebagai salah satu Bank yang menjanjikan berbagai fasilitas perbankan dengan kemudahan tersendiri sebagai sebuah komitmen yang telah mengenal tentang Bank Sumsel Babel.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulisan melihat ada pengaruh beban kerja dimana masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan atau atasannya padahal hal tersebut bisa mengakibatkan pada kinerja karyawan itu sendiri. Dari yang saya lihat masih terdapat karyawan yang terbebani dengan pekerjaannya, informasi ini saya dapat dari hasil wawancara dengan karyawan bank sumsel babel cabang utama kapten A. rivai . Berhubungan dengan kepuasan kerja yang ada di bank sumsel babel cabang utama kapten A. rivai masih terdapat karyawan yang belum merasakan atas dengan kepuasan kerja dimana memang di perusahaan harus dituntut untuk tidak mudah puas dengan pekerjaan yang dikasikan apa lagi ini dengan perusahaan yang berhelut dibidang keuangan Negara. Dimana memang harus dituntut untuk mencapai kepuasan kerja tersebut, kepuasan kerja tersebut bisa diukur dengan gaji, fasilitas kantor yang mewah untuk membuat nyaman karyawan yang ada di perusahaan tersebut, tunjangan atau bonus itu adalah sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang harus dicapai oleh

karyawan dan perusahaan. Sedangkan kinerja disini bisa juga diartikan sebagai prestasi kerja dimana hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja seorang karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai karyawan kantor bank sumsel babel cabang utama kapten A. rivai di tuntut untuk berkinerja yang sangat handal dan pandai terhubung dengan prestasi kerja jadi karyawan memang sangat memegang teguh pendiriannya supaya tercapai prestasi kerja yang mau dicapainya. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulisan mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas berikut tiga perumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai.
3. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam ruang lingkup pembahasan pada peneliti, peneliti hanya membatasi mengenai Beban Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan agar dalam penyusunan tugas akhir ini tidak menyimpang dari tujuan pembahasan.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja terhadap kinerja karyawan Di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan dalam menentukan dan memecahkan masalah yang ada relevansinya dalam usaha mengurangi tingkat beban kerja kepada karyawan di perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penulis agar dapat memberikan tambahan dan wawasan khususnya mengenai penerapan teori-teori yang berhubungan dengan usaha untuk mengurangi tingkat beban kerja pada karyawan.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bacaan mahasiswa untuk bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini diartikan untuk memberikan gambaran dari penelitian ini, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila di dirangkai dan disusun sedemikian rupa. Supaya lebih mudah dipahami, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini akan dibagi dalam lima bab diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulisan mengemukakan pendapat para ahli mengenai teori-teori dalam beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang berhubungan dengan pembahasan didalam penulisan skripsi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulisan akan menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data populasi dan sampel, definisi operasional variabel dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini pembahasan dan analisa data berdasarkan bab-bab sebelumnya dengan melakukan penelitian atas data-data yang diperoleh yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti, yaitu dengan melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel cabang Utama Kapten A. Rivai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan proposal, dengan memberikan suatu kesimpulan dan saan yang diharapkan dapat bermanfaat untuk pemecahan permasalahan yang diharapkan perusaha