

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja telah berevolusi menjadi perhatian penting sepanjang perkembangan organisasi di tengah persaingan bisnis yang ketat dan super cepat ini. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan. Sedangkan menurut Schermerhorn (2002) kinerja merupakan suatu ukuran kuantitas dan kualitas kontribusi yang diberikan oleh individu guna mendukung tujuan utama perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (1996), kinerja merupakan suatu interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Maka secara garis besar kinerja karyawan adalah suatu kontribusi yang dilakukan melalui kemampuan karyawan terhadap perusahaan, guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak-pihak terkait yang ada pada suatu perusahaan.

Hampir seluruh organisasi atau perusahaan di era sekarang ini sepakat bahwa sebuah indikator bahwa suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan benar adalah kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mathis dan Jackson, 2006). Sedangkan Menurut Garry Dessler dalam Hadiwijaya (2016) Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan pada dasarnya adalah prestasi para anggota perusahaan itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja perusahaan tidak dapat mungkin berhasil jika pengembangan karir pegawai, Budaya organisasi serta Kualitas

Kehidupan Kerja karyawan tidak direncanakan dengan baik. Perubahan yang terjadi begitu pesatnya di lingkungan bisnis membuat karyawan menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaan. Untuk itulah perencanaan karir menjadi sangat penting, karena saat ini keamanan kerja tidak lagi diukur dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang, atau besar kecilnya ukuran organisasi tempatnya bekerja, namun diukur dari kemampuan seseorang untuk dapat mempekerjakan dirinya. Pengembangan karir bukanlah menjadi hal yang baru didunia tenaga kerja dijamin sekarang. Pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting dalam mengelola aset sumber daya manusia. Menurut Robbins (1996) Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah. Sedangkan Menurut model pengembangan karir dari Simamora (1997) menunjukkan bagaimana karyawan, manajer, dan organisasi memberikan kontribusi kepada perencanaan karir yang efektif, memastikan bahwa karir-karir memenuhi kemampuan-kemampuan dan minat-minat karyawan. Organisasi sebagai tempat karyawan bekerja juga berbondong-bondong untuk menciptakan nilai-nilai positif yang dapat dianut bersama sehingga menjadi pedoman untuk melakukan kegiatan kerja dan menjadi budaya di organisasi tersebut. Budaya organisasi menurut Hofstede dalam Koesmono (2005), “Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya”. Adapun pendapat Eldrige & Crombi (2007), budaya organisasi sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) memberikan definisi Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam

organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi external dan internal.

Ada konsep yang menjelaskan bahwa kehidupan kerja para karyawan sangatlah penting dan menjadi hal yang seharusnya diperhatikan. Istilah Kualitas Kehidupan Kerja pertama kali dipopulerkan pada tahun 1972 di Konferensi Hubungan Perburuhan. *Quality of Work Life* (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan (Ivancevich et al, 2007). Sedangkan menurut Cascio (2006) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu (1) partisipasi karyawan, (2) pengembangan karir, (3) penyelesaian konflik, (4) komunikasi, (5) kesehatan kerja, (6) keselamatan kerja, (7) keamanan kerja, (8) kompensasi yang layak, dan (9) kebanggaan.

Ketiga hal diatas dapat dijembatani dan terindikasi lewat kepuasan kerja karyawan. Dimana definisi kepuasan kerja sendiri menurut Handoko (2012) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Selain itu menurut Robbins (2005) menyatakan “kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.”

Industri perbankan syariah telah mengalami perkembangan yang pesat. Dengan diterbitkannya Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah pada tanggal 16 Juli 2008, pengembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Perkembangan bank syariah cukup impresif, dengan rata-rata pertumbuhan aset lebih dari 65% pertahun dalam lima tahun terakhir, maka diharapkan peran industri perbankan syariah dalam mendukung perekonomian nasional akan semakin signifikan. Pertumbuhan jaringan kantor perbankan syariah juga mengalami perkembangan yang pesat (lihat tabel 1). Pertumbuhan pesat ini terutama pada penambahan jumlah kantor yang tumbuh lebih dari 100 % selama 2005-2010 pada jumlah kantor bank umum syariah (BUS) dan bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS). Pertumbuhan jumlah bank pun mengalami perkembangan yang pesat. Pada BUS pertumbuhan jumlahnya dari 3 menjadi 6 BUS , atau mencapai 100% dalam 5 tahun terakhir (2005-2010), Unit Usaha Syariah (UUS) pertumbuhannya mencapai 32% (19 menjadi 25), dan BPRS mencapai 52% (92 menjadi 140). Pertumbuhan yang tinggi ini membuktikan bahwa daya tarik perbankan syariah di Indonesia sangat tinggi. Pertumbuhan ini diperkirakan akan terus berlanjut karena aset perbankan syariah belum mencapai 5% sebagaimana target yang ditetapkan Bank Indonesia (BI) pada akhir 2008 lalu.

Sebagai langkah konkrit upaya pengembangan perbankan syariah di Indonesia, maka Bank Indonesia telah merumuskan sebuah Grand Strategi Pengembangan Pasar Perbankan Syariah, sebagai strategi komprehensif pengembangan pasar yg meliputi aspek-aspek strategis, yaitu: Penetapan visi 2010 sebagai industri perbankan syariah terkemuka di ASEAN, pembentukan citra baru perbankan syariah nasional yang bersifat inklusif dan universal, pemetaan pasar secara lebih akurat, pengembangan produk yang lebih beragam,

peningkatan layanan, serta strategi komunikasi baru yang memposisikan perbankan syariah lebih dari sekedar bank. Selanjutnya berbagai program konkrit telah dan akan dilakukan sebagai tahap implementasi dari grand strategy pengembangan pasar keuangan perbankan syariah, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan visi baru pengembangan perbankan syariah pada fase I tahun 2008 membangun pemahaman perbankan syariah sebagai Beyond Banking, dengan pencapaian target asset sebesar Rp.50 triliun dan pertumbuhan industri sebesar 40%, fase II tahun 2009 menjadikan perbankan syariah Indonesia sebagai perbankan syariah paling atraktif di ASEAN, dengan pencapaian target asset sebesar Rp.87 triliun dan pertumbuhan industri sebesar 75%. Fase III tahun 2010 menjadikan perbankan syariah Indonesia sebagai perbankan syariah terkemuka di ASEAN, dengan pencapaian target asset sebesar Rp.124 triliun dan pertumbuhan industri sebesar 81%.
2. Program pencitraan baru perbankan syariah yang meliputi aspek positioning, differentiation, dan branding. Positioning baru bank syariah sebagai perbankan yang saling menguntungkan kedua belah pihak, aspek diferensiasi dengan keunggulan kompetitif dengan produk dan skema yang beragam, transparans, kompeten dalam keuangan dan beretika, teknologi informasi yang selalu up-date dan user friendly, serta adanya ahli investasi keuangan syariah yang memadai. Sedangkan pada aspek branding adalah “bank syariah lebih dari sekedar bank atau beyond banking”.
3. Program pemetaan baru secara lebih akurat terhadap potensi pasar perbankan syariah yang secara umum mengarahkan pelayanan jasa bank syariah sebagai layanan universal atau bank bagi semua lapisan masyarakat dan semua segmen sesuai dengan strategi masing-masing bank syariah.

4. Program pengembangan produk yang diarahkan kepada variasi produk yang beragam yang didukung oleh keunikan value yang ditawarkan (saling menguntungkan) dan dukungan jaringan kantor yang luas dan penggunaan standar nama produk yang mudah dipahami.
5. Program peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh SDM yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip syariah; dan
6. Program sosialisasi dan edukasi masyarakat secara lebih luas dan efisien melalui berbagai sarana komunikasi langsung, maupun tidak langsung (media cetak, elektronik, online/web-site), yang bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang kemanfaatan produk serta jasa perbankan syariah yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

Pada penelitian yang akan dilakukan peneliti ini berencana untuk melakukan uji teori dari lima variabel penelitian, apakah teori tersebut sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Variabel tersebut meliputi pengembangan karir, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan yang notabene memiliki pengaruh yang besar terhadap perusahaan

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa pertimbangan dan informasi yang telah diperoleh, penulis telah menetapkan rumusan masalah yang meliputi sebagai berikut:

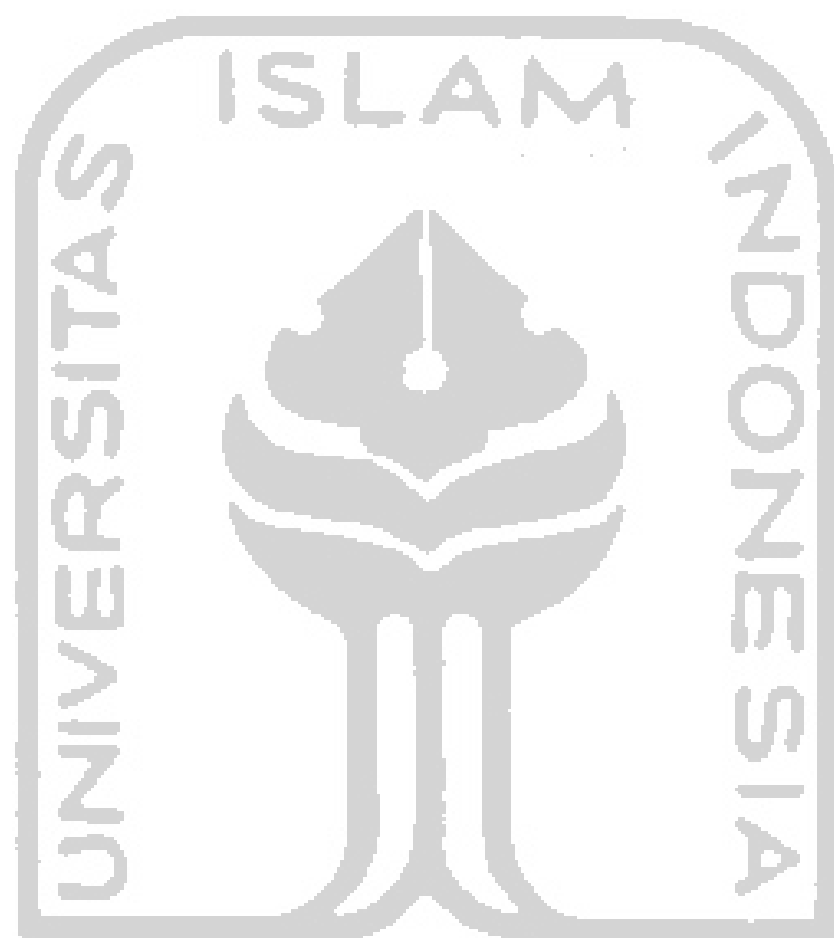
- 1) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja?

- 2) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
- 3) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
- 4) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
- 5) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 6) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 7) Apakah terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 8) Lebih besar manakah pengaruh langsung (pengembangan karir terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan?
- 9) Lebih besar manakah pengaruh langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan?
- 10) Lebih besar manakah pengaruh langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi beberapa hal yaitu :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- 5) Untuk menguji dan menganalisis kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja
- 6) Untuk menguji dan menganalisis kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan
- 7) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- 8) Untuk menguji dan menganalisis lebih besar manakah pengaruh langsung (pengembangan karir terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan.
- 9) Untuk menguji dan menganalisis lebih besar manakah pengaruh langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan.
- 10) Untuk menguji dan menganalisis lebih besar manakah pengaruh langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan) dengan pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) pada karyawan.



الجامعة الإسلامية في إندونيسيا

1.4. Batasan Masalah

Untuk menjaga penelitian agar tetap pada jalurnya, maka peneliti menetapkan suatu batasan masalah pada penelitian ini. Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, penelitian akan membahas tentang: “Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Bontang. Pada penelitian ini waktu penelitian, tenaga, bahkan sumber dana merupakan faktor yang menjadi keterbatasan peneliti dalam menjalankan penelitian ini. Melalui batasan masalah peneliti juga berharap dapat meminimalisir terjadinya suatu bias, dalam melakukan suatu penelitian yang akan dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Bontang.

1.5. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap melalui penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap:

1. Pihak Institusi

Penulis berharap melalui hasil penelitian tersebut dapat dijadikan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan keputusan manajerial.

2. Praktisi

Bagi pihak praktisi, hasil dari penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai referensi pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Referensi yang dimaksud berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening, khususnya pada perusahaan jasa.

3. Peneliti

Peneliti berharap dengan penelitian tersebut dapat menjadi kesempatan untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia.

