

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasikan setiap karyawan dalam tiap bidangnya, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan, untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan mereka merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan, menjadi kunci penting dalam setiap kegiatan operasional, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang produktif dan berkualitas akan membawa perusahaan lebih unggul, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dari keberhasilan perusahaan dalam mengelola karyawan. Untuk mengelola karyawan agar produktif dan berkualitas diperlukan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan melihat kebutuhan, harapan dan keinginan karyawan. Selain itu, kegiatan lain yang dapat dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja.

Keterikatan karyawan sebagai sebuah manifestasi dan ekspresi individu dalam perilaku tugas yang mendorong bekerja sama dengan orang lain, kehadiran yang bersifat pribadi pada perusahaan (fisik, kognitif, dan emosional), dan hubungannya pada peran dalam peningkatan kinerja perusahaan menurut Naidoo dan Martins dalam (Antony, 2019). Perusahaan dalam hal ini Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara untuk mencapai tujuan, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi manajemen yang menyangkut dengan karyawan, misalnya fasilitas kantor, hubungan antar karyawan, kemampuan individu karyawan, faktor eksternal perusahaan, dan sebagainya. Maka dari itu peran perusahaan dalam hal ini yaitu manajemen sumber daya manusia agar untuk bisa menjaga keterikatan kerja karyawan, dimana perusahaan harus bisa memberi rasa percaya dan hubungan yang harmonis terhadap karyawannya, ini akan membuat hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan.

Motivasi kerja diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia dikarenakan mampu membuat karyawan untuk bertindak atau berperilaku sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan untuk sampai pada tujuan

yang telah direncanakan sebelumnya. Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari diri sendiri, inilah motor utama dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Tanpa motivasi yang tulus, tidak mungkin tercipta keterikatan yang kuat. Memang pada umumnya motivasi kerja dipacu dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis atau gaji. Tetapi sebagian yang lain tidak hanya mempertimbangkan masalah fisiologis semata, akan tetapi sudah menjangkau kepada tingkat motivasi yang lebih tinggi, misalnya penghargaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam aktivitas pekerjaannya akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerjanya. Hal itu disebabkan adanya dorongan untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Motivasi juga merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar seperti lingkungan sekitar. Disini peran manajemen dari Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara berperan penting untuk meraih hasil kerja yang berkualitas, maka seorang karyawan membutuhkan motivasi agar dapat meningkatkan semangat kerja.

Self efficacy diperlukan karena salah satu dorongan yang terjadi didalam diri karyawan, seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik dapat mentransformasikan seluruh potensi yang dimilikinya dan memiliki kepercayaan yang tinggi bahwa apa yang dikerjakan mampu memberikan nilai yang tinggi terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Di dalam lingkup perbankan, di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, *self efficacy* sangat diperlukan, karena dapat meningkatkan kepercayaan individu tersebut dalam menghadapi suatu masalah yang muncul, ketika karyawan mengalami kurang percaya diri, terlihat dari karyawan yang masih bingung dalam menyelesaikan masalah, yang menyebabkan kemampuan mencapai target kurang maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang direncanakan. Misalnya seperti menghadapi komplain nasabah, konflik yang terjadi sesama antar karyawan, menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, pemenuhan target yang telah disepakati, dan lain sebagainya.

Setelah *self efficacy*, faktor lingkungan kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam menentukan suatu kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membantu karyawan tersebut mentransfer ilmu yang didapatkan saat pendidikan atau pelatihan ke dalam pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat meliputi lingkungan fisik seperti tata ruang, interior dan eksterior kantor serta lingkungan sosial yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan, atasan dan bawahan di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan menenangkan bagi para karyawan, dan tidak ada konflik yang negatif di antara para karyawan.

Disamping itu, hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahannya sangat membantu dalam kegiatan organisasi diperusahaan khususnya pada Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga tujuan dapat tercapai.

Berikut data jumlah karyawan Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara dari Tahun 2016 – 2018 :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan dan Pendidikan Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, Tahun 2016 - 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Pendidikan
2016	130	SMA – S1
2017	137	SMA – S1
2018	157	SMA – S1

Sumber : HRD Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, 2019

Berdasarkan data diatas, jumlah keseluruhan karyawan Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara berjumlah 157 karyawan dengan terdiri dari :

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan dan Masa Kerja di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara

No	Jumlah Karyawan	Masa Kerja
1	85	>3 Tahun
2	29	>2 Tahun
3	43	>1 Tahun
Total	157	

Sumber : HRD Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, 2019

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun yaitu berjumlah 43 karyawan, meskipun pada tabel diatas cukup banyak yang bekerja diatas 3 tahun, namun itu menunjukkan bahwa masih ada kurangnya rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan khususnya pada Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara.

Untuk memperkuat data tersebut, maka peneliti melakukan pra *survey* dengan penyebaran kuesioner dan mendapatkan hasil jawaban dari penyebaran kuesioner di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara hasil pra *survey* dari total 20 responden karyawan Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, diperoleh beberapa informasi dari karyawan menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja, *self efficacy* dan motivasi karyawan, sehingga lemahnya keterikatan karyawan dengan perusahaannya.

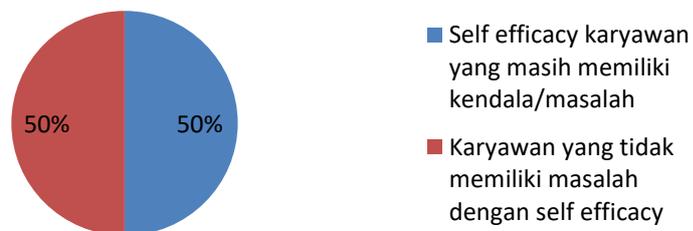
Untuk memperjelas data pra *survey* tersebut, peneliti melakukan tabulasi data dengan pertanyaan maka jawaban responden Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, sebagai berikut :



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.1 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara

Dapat dilihat dan diketahui berdasarkan hasil pra *survey* dari 20 responden pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, dengan pertanyaan “Apa sajakah permasalahan yang anda rasakan yang berkaitan dengan lingkungan di tempat anda bekerja?” maka hasilnya sebesar 59% mengatakan bahwa masih adanya fasilitas-fasilitas peralatan kantor yang kurang memadai seperti meja kerja yang kurang luas dan cenderung sempit, pendingin ruangan yang terlalu dingin sehingga karyawan tidak fokus dalam bekerja, 18% mengatakan masih adanya hubungan antar karyawan yang kurang baik, seperti kurangnya kebersamaan, kekeluargaan, dan komunikasi yang kurang sehingga sulit untuk berkoordinasi dan 23% lain-lainnya mengatakan lokasi tempat tinggal karyawan untuk ke perusahaan yang cukup jauh dan macet.

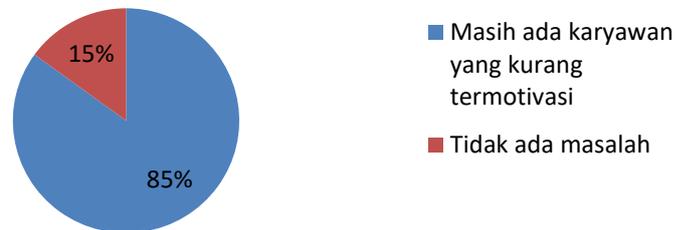


Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.2 Hasil Pra Survey Self Efficacy Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara

Dapat dilihat dan diketahui berdasarkan hasil pra *survey* dari 20 responden pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, dengan pertanyaan “Apa ada permasalahan yang anda rasakan dalam kemampuan diri anda ketika menyelesaikan tugas?” maka hasilnya sebesar 50% karyawan yang masih kurang yakin dan percaya dengan hasil kerja yang telah diselesaikan dalam menyelesaikan tugas-tugas, seperti merasakan keraguan ketika sedang menyelesaikan tugas, adanya kemampuan diri yang

tidak berani untuk mengambil keputusan dan membuat sulitnya untuk mencapainya target, namun 50% lainnya juga menganggap bahwa tidak adanya masalah dalam kemampuan diri dari karyawan.



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 1.3 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara

Selanjutnya motivasi kerja dapat dilihat dan diketahui berdasarkan hasil pra *survey* dari 20 responden pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara, dengan pertanyaan “Apa permasalahan yang anda rasakan terkait motivasi kerja?” maka hasilnya sebesar 85% karyawan yang masih kurangnya motivasi kerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas-tugas pun menjadi terhambat, seperti kurangnya dorongan dari atasan, persaingan antar karyawan yang kurang sehat, dan kontrak kerja yang tidak menentu, membuat karyawan sedikit terhambat dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pun target bulanan dan 15% mengatakan bahwa tidak adanya masalah terkait dengan motivasi kerja pada karyawan.

Adanya permasalahan-permasalahan diatas tentunya mempengaruhi kemajuan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, maka dari permasalahan tersebut maka penulis ingin mengangkat masalah tersebut dalam penelitiannya dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Keterikatan Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Industri Perbankan**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Fasilitas-fasilitas peralatan kantor yang kurang memadai seperti meja kerja yang kurang luas dan cenderung sempit, pendingin ruangan yang terlalu dingin sehingga karyawan tidak fokus dalam bekerja, selanjutnya masih ada hubungan antar karyawan yang kurang baik, seperti kurangnya kebersamaan, kekeluargaan dan komunikasi yang kurang sehingga sulit untuk berkoordinasi membuat kurangnya rasa keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara.

2. Adanya rasa percaya diri yang menurun dalam menyelesaikan tugas-tugas membuat rasa keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara menurun.
3. Tidak adanya dorongan dari atasan membuat karyawan kurang termotivasi dan mempengaruhi lemahnya keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Penelitian membatasi masalah penelitian pada pengaruh lingkungan kerja (X_1), *self efficacy* (X_2) dan motivasi kerja (Z) terhadap keterikatan karyawan (Y) di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membuat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *self efficacy* terhadap motivasi kerja di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung *self efficacy* terhadap keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan melalui motivasi kerja di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap keterikatan karyawan melalui motivasi kerja di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian, penulisan ini bertujuan untuk diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung *self efficacy* terhadap keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?

4. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung *self efficacy* terhadap keterikatan karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan melalui motivasi kerja di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap keterikatan karyawan melalui motivasi kerja di Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara ?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen perusahaan Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Utara sebagai bahan pertimbangan dalam memperhatikan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan *self efficacy* atau kemampuan individu karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menambah pengetahuan yang diperoleh dalam kenyataan di lapangan, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat digunakan sebagai tambahan bahan bacaan untuk membantu peneliti selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.