

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini perkembangan dunia industry sudah semakin canggih, kinerja industry yang awalnya memberaktkkan segala aktivitas manusia sebagai pekerja uatama, kini dengan adanya zama yang dimulai sejak Revolusi industry 1.0, 2.0, 3.0, 4.0 dan bahkan kini sudah mendekati 5.0, peruabhaan ini sungguh terlihat jelas dimana mesin semakin menggantikan manusia. Dalam kasus ini bukan berarti manusia tergantikan sepenuhnya, tetapi dalam hal tertentu manusia jufa begitu memerlukan Tekonologi, sain, dan lain sebagainya, sehingga terjadi perubahan status pada manusia sebagai karyawan, yang pada awalnya dianggap beban atau masalah, kini berevolusi menjadi asset perusahaan.

Selaku aset perlu pengelolaan yang baik pada karyawan supaya senantiasa mampu berkontribusi pada organisasi maupun perusahaan. (Handoko, 1998) mengemukakan, berhasil atau tidaknya mengelola organisasi amat bergantung pada kegiatan pemanfaatan SDM. Sebab kini, karyawan menjadi sumber daya yang berharga untuk perusahaan dikarenakan mempunyai bakat, tenaga, serta kreatifitas yang amat perusahaan butuhkan dalam menggapai tujuan. Kinerja yang perusahaan cari yakni individu yang berkemampuan, memiliki motivasi serta penerimaan dukungan individu (Mathis, 2001).

Maka untuk mencapai ini perusahaan perlu memberikan service khusus untuk karyawannya yang antara lain Kualitas Kehidupan kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan kerja (Job satisfaction), sebab pada titik ini perkerjaan sudah berfokus pada Passion sehingga diharapkan ada keterikatan karyawan (Employee Engagement) pada perusahaan. Senada dengan hal tersebut, disampaikan pembangunan suatu bangsa membutuhkan aset pokok yang dikenal dengan sebutan sumber daya, baik alaminya maupun manusianya (Soekidjo, 1992).

Kualitas Kehidupan Kerja yakni pendekatan sistem manajemen ataupun cara pandang organisasi yang tujuannya melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawannya didalam lingkungan pekerjaannya dengan cara simultan serta berkelanjutan. Menurut Nawawi (1997), kualitas kehidupan kerjanya itu perusahaan mesti mewujudkan rasa aman serta kepuasan didalam bekerja demi menggapai visi perusahaan. Cascio (2006) pun mengemukakan, ada 2 cara didalam memberikan penjelasan mengenai kualitas kehidupan kerja yakni : (1) kualitas kehidupan kerja dilihat sebagai kumpulan anggapan karyawan tentang rasa aman didalam bekerja, kepuasan kerjanya, serta kondisi untuk bertumbuh serta mengalami perkembangan selaku manusia. (2) kualitas kehidupan kerja dilihat sebagai kumpulan target yang diinginkan tercapai melalui kebijakan organisasi, misalnya: keamanan kondisi kerja, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, keadilan dalam kompensasi, dll.

Kepuasan Kerja (Job satisfaction) ataupun kepuasan karyawan yakni tolak ukur tingkatan kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang berhubungan

dengan sifat dari tugas pekerjaan yang dijalannya, capaian hasil kerjanya, bentuk pengawasan yang didapatkannya, ataupun perasaan lega serta menyukai pekerjaannya. Handoko (1998) menyampaikan, kepuasan kerja (Job Satisfaction) yakni kondisi emosional yang menggembirakan ataupun tidak dengan para karyawan memandang pekerjaannya.

Durasi penyelesaian menjadi cerminan perasaan yang nampak pada individu pada pekerjaan yang dijalannya. Hal tersebut bisa diketahui dari sikap positifnya pada pekerjaan serta semua hal di lingkungan pekerjaannya. Tingkatan kepuasan kerja yakni satu diantara faktor yang memberikan pengaruh pada prestasi kerja karyawan dikarenakan yang alhasil berpengaruh pada keefektivitasan organisasi. Kepuasan kerja pun bukan hanya sekedar memberikan insentif saja, namun karyawan pun memerlukan motivasi, pengakuan dari atasan pada hasil pekerjaan yang dilakukannya, keadaan kerja yang bervariasi serta terdapatnya peluang dalam menerapkan inisiatif serta melakukan kreasi.

Tujuan yang ingin dicapai dari 2 variabel ini adalah terciptanya Keterikatan kerja. Keterikatan karyawan (Employee Engagement) yakni komitmen emosional karyawan pada organisasi serta tujuannya. Komitmen tersebut mengandung artian karyawan sungguh-sungguh memperdulikan pekerjaan serta perusahaannya. Karyawan tak hanya melaksanakan pekerjaannya hanya demi gaji, ataupun promosi, namun melakukannya demi tujuan perusahaan (Kruse, 2012).

Keterikatan karyawan (Employee Engagement) yakni satu diantara cara dalam menjadikan karyawan dengan loyalitas tinggi, layaknya anggapan Macey &

Schneider (W. H. Macey & Schneider, 2008) yang mengemukakan, Keterikatan karyawan (employee engagement) menjadikan karyawan dengan loyalitas tinggi sehingga keinginan untuk mengundurkan dirinya dari perusahaan pun berkurang. Karyawan dengan engagemet tinggi biasanya berkinerja baik dikarenakan mempunyai perasaan positif serta perusahaan tak dijadikan beban dalam mengerjakan pekerjaan.

Penelitian pun menjumpai, perusahaan dengan karyawan yang engaged mempunyai retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya aturan over karyawan, menurunkan niatan mengundurkan diri dari perusahaan serta kepuasan pelanggan (Markos, 2010). Salah satu bidang yang sangat terdampak pada penggunaan karyawan sebagai asset ini adalah bidang IT, sebab bidang ini masih sangat sulit untuk digantikan oleh mesin, sebut saja pengkodean dalam programmingnya. PT Bank Permata adalah satu dari begitu banyak bank di indonesia yang sudah menerapkan teknologi dalam model bisnisnya, sehingga IT Finance sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini. IT Finance PT Bank Permata, merupakan unit milik PT Bank Permata yang merupakan satu diantara bank swasta yang ada di indonesia dan memiliki cabang begitu banyak diseluruh indonesia, kantor pusat beralamat di Jl. Hayam Wuruk No. 84-85, Jakarta Pusat. Berdasarkan pemaparan karyawan bidang IT PT Bank Permata, perusahaan bank permata mengutamakan kesejahteraan karyawan maupun karyawati, seperti:

1. Memberikan pinjaman kpr dengan bunga yang rendah, dan memberikan

tunjangan transportasi, uang makan, dan permata memberikan

2. Fasilitas kebutuhan rasa aman dengan memfasilitas BPJS ketenagakerjaan dan fasilitas asuransi kesehatan dan BPJS JHT (jaminan hari tua),
3. Bank Permata memberikan penghargaan bagi setiap karyawan dan karyawan yang memiliki prestasi dengan menaikkan jabatan,
4. Di permata memberikan fasilitas training disuruh cabang, fungsi training disini agar memperkenalkan seluruh karyawan, dan memperkenalkan fasilitas-fasilitas yang ada di permata bank

Dari pemaparan diatas Sudah menjelaskan kepuasan kerja (job satisfaction) dan kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) yang mereka terima selama menjadi karyawan di dalam PT Bank Permata, maka dari situ pula kami ingin melihat apakah ini membentuk harapan yang diinginkan oleh semua perusahaan yaitu keterikatan karyawan (employee engagement), maka Berdasarkan hal-hal yang terurai sebelumnya, penulis bermaksud melakukan penelitian berjudul “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job satisfaction) terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) IT Finance PT Bank Permata.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah ada hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) terhadap keterikatan karyawan (Employee Engagement) pada IT Finance PT' Bank Permata?
2. Apakah ada hubungan Kepuasan Kerja (Job satisfaction) terhadap keterikatan karyawan (Employee Engagement) pada IT Finance PT Bank Permata?

Apakah ada hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job satisfaction) terhadap keterikatan karyawan (Employee Engagement) pada IT Finance PT Bank Permata?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini yakni:

1. Untuk memperoleh informasi mengenai adakah hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) pada IT Finance PT Bank Permata.
2. Untuk mengetahui ada hubungan Kualitas Kepuasan Kerja (Job satisfaction) terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)

pada karyawan IT Finance PT Bank Permata.

3. Untuk mengetahui ada hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Kualitas Kepuasan Kerja (Job satisfaction) terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) pada karyawan IT Finance PT Bank Permata.”

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yakni:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk memperbanyak pemahaman penulisan mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas kepuasan kerja pada keterikatan karyawan.

2. Bagi PT Bank Permata

Sebagai informasi bagi pihak Perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu pekerja karyawan dan di harapkan juga dapat berguna sebagai pertimbangan masukan.

3. Pihak Lain

Hasil penelitian ini harapannya bisa menjadi data pemanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti dan dapat dijadikan bahan referensi atau pun memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan

pengetahuan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengaji tentang “hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job satisfaction) pada seluruh karyawan bidang IT Finance PT Permata Bank.”

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini dibahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian hipotesis, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II URAIAN TEORI

Pada bagian ini terurai teori secara keseluruhan dari pengertian, kerangka berpikir serta menentukan indikator dari setiap variabel yang akan diteliti kemudian membuat hipotesis penelitian dari variabel yang telah ditentukan peneliti.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bagian ini menguraikan metode penelitian yang mencakup variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis,

dan sumber data dan metode pengumpulan data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, menguraikan tentang gambaran perusahaan yang akan di teliti, menjelaskan karakteristik dari responden yang menjadi sampel penelitian serta menjabarkan data dari hasil pengujian penelitian, yaitu: pengujian validitas, reliabilitas, determinasi, parsial serta pengujian simultan yang telah diolah menggunakan SPSS 26, kemudian dibuat diskripsi dari setiap hasil pengujiannya.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini membahas tentang beberapa kesimpulan dari hasil analisis yang sudah dijalankan oleh penulis, serta berbagai saran yang bisa menjadi pertimbangan dalam pengembangan penelitian di kemudian hari.