

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia Wilson Bangun (2012), Sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja didalam setiap perusahaan, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan agar mereka mampu bekerja secara optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan yang muncul dari eksternal perusahaan adalah karena adanya sebab-sebab eksternal yang membuatnya kurang merasa nyaman bekerja. Perasaan ini akan dirasakan mengganggu sehingga ada usaha-usaha yang dilakukannya untuk meminimalkan atau menghilangkan penyebab tersebut. Salah satu kondisi eksternal yang muncul dan mengganggu kepuasan karyawan saat ini dapat dihubungkan dengan fenomena pandemi Covid-19 yang muncul dalam

beberapa bulan terakhir. Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) diumumkan WHO (*World Health Organization*) tanggal 11 Maret 2020. Kejadian Covid-19 yang dilaporkan kepada publik pertama kali tanggal 31 Januari 2020 di Wuhan, Propinsi Hubei, RRC. Kasus positif COVID-19 di Indonesia pertama kali dideteksi pada tanggal 2 Maret 2020, ketika dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga negara Jepang. Pada tanggal 9 April, pandemi sudah menyebar ke 34 provinsi dengan [DKI Jakarta](#), [Jawa Barat](#) dan [Jawa Tengah](#) sebagai provinsi paling terparah virus corona di Indonesia. Sedangkan Pandemi Covid-19 di Provinsi Lampung pada tanggal 8 April 2021, Kepala Dinas Kesehatan Reihanna menyebutkan bahwa kasus konfirmasi positif Covid-19 secara keseluruhan yaitu berjumlah 13.355 pasien.

Dampak wabah virus Corona (Covid-19) tidak hanya merugikan sisi kesehatan. Bahkan virus ini turut mempengaruhi perekonomian negara-negara di seluruh dunia, tak terkecuali Indonesia. Pandemi Covid-19 telah menimbulkan economic shock, karena kasus ini semakin mengancam dunia usaha di Indonesia yang mempengaruhi ekonomi secara perorangan, rumah tangga, perusahaan mikro, kecil, menengah maupun besar, bahkan mempengaruhi ekonomi negara dengan skala cakupan dari lokal, nasional, dan bahkan global. Kinerja ekonomi yang melemah, turut berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung (Utomo Bank) merupakan salah satu bank perkreditan rakyat (BPR) terbesar di Lampung. PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung (Utomo Bank) merupakan perusahaan lembaga keuangan yang bergerak dalam bentuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan atau bentuk lainnya dan menyalurkan dananya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit, sesuai dengan visinya untuk menjadi BPR terbesar dalam pembiayaan UMKM dan Kepegawaian. PT BPR Utomo

Manunggal Sejahtera Lampung (Utomo Bank) kini memiliki dengan 9 (sembilan) kantor cabang yang tersebar di wilayah kabupaten/kota di Lampung. Kantor pusat PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung (Utomo Bank) beralamat di Jl. Raden Intan No. 93, Tanjung Karang Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil prasurvey yang saya lakukan terhadap HRD PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera, dapat diketahui bahwa PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung memiliki sumber daya manusia sebanyak 64 karyawan. Diantaranya terdapat 51 orang karyawan tetap dan 13 orang karyawan tidak tetap. Permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Permasalahan tersebut timbul karena lingkungan eksternal yang kurang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti biasanya, karena PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung merupakan perusahaan yang memberikan kredit dan pembiayaan kepada masyarakat yang dimana biasanya melakukan sosialisasi mengenai produk produk yang tersedia secara langsung/tatap muka, sekarang dilakukan melalui online namun ada juga yang bisa bertemu langsung hanya saja perusahaan merasa hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Oleh karena itu Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan terdapat beberapa karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh kondisi kerja yang kurang kondusif sehingga karyawan merasa beban kerja yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan lingkungan kerja pada masa pandemi Covid-19, apabila karyawan tidak dapat mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan, maka karyawan tidak mendapatkan insentif/bonus. Selain itu pada awal pandemi karyawan melakukan pemotongan pada gaji karyawan dan tidak melakukan promosi jabatan selama masa pandemi Covid-19.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung merasa tidak nyaman sehingga menimbulkan keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (*Turnover Intention*). Menurut Robbins dan Judge (2015) *Turnover* merupakan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri. Hal yang dapat dijadikan tolak ukur dari keberhasilan adalah dengan cara mengukur tingkat *Labour Turn Over* karyawan., *Turn over* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi turnover karyawan yang tinggi. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan Jumlah karyawan yang masuk dan keluar serta tingkat *Labour Turn Over* pada PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung:

Tabel 1.1 Jumlah sumber daya manusia yang masuk dan keluar serta tingkat *labour turn over* pada PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung tahun 2019-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO(%)
2019	67	3	4	66	1,50%
2020	66	2	6	64	4,12%

Sumber : PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung tahun 2020

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa perputaran karyawan pada PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung berfluktuasi pada tahun 2019 tingkat *Labour Turn Over* sebesar 1,50%, pada tahun 2020 tingkat *Labour Turn Over* meningkat menjadi 4,12 %. Adapun berhentinya karyawan disebabkan oleh permintaan sendiri disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak manajemen PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera

Lampung karena target tidak tercapai. Jika tingkat *Labour Turn Over* tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa karyawan nyaman dan merasa senang bekerja di PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung, dan sebaliknya jika tingkat LTO nya tinggi menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung masih rendah.

Pada penelitian ini saya menggunakan alat ukur *Employee Satisfaction Inventory* yang mana alat ukur ini merupakan penggabungan dari lima dimensi *Job Descriptive Index* yakni kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan sekerja, penyelia, dan pekerjaan itu sendiri. Serta ditambahkan satu dimensi yakni kondisi kerja merupakan turunan dari teori dua faktor milik Herzberg. Kelebihan dari alat ukur ESI (*Employee Satisfaction Inventory*) adalah merupakan alat ukur yang tepat digunakan dalam penelitian ini dikarenakan lima dimensi yang terdapat dalam *Job Descriptive Indeks* merupakan skala yang paling populer dikalangan organisasi, serta memiliki konten dan validitas yang baik, instrumen yang terdapat di dalam JDI dapat digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan dan akurat, serta ditambahkan dengan teori dua faktor milik Harzberg yang mana kondisi kerja dapat melengkapi alat ukur *Job Descriptive Indeks* sehingga penelitian ini menjadi mudah untuk diteliti.

Berdasarkan uraian di atas menjadi dasar dan alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR Utomo Manunggal Lampung Pada Masa Pandemi Covid-19”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung pada masa Pandemi Covid-19

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dan memberikan hasil yang maksimal, maka peneliti mengarahkan dan memfokuskan pada beberapa batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan, diantaranya :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung yang beralamatkan di Jalan Raden Intan No. 93, Bandar Lampung 35118.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai dengan Maret 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Pada penelitian ini, ruang lingkup ilmu penelitian yang digunakan adalah manajemen sumberdaya manusia mengenai kepuasan kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung pada masa pandemi Covid-19.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama tentang kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka dibidang konsentrasi manajemen sumber daya manusia untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa IIB Darmajaya Lampung.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dasar yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu teori sumberdaya manusia dan teori kepuasan kerja. Pada bab ini juga diuraikan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan jenis penelitian, jenis data, metode penelitian data, populasi dan sampel, alat analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan PT BPR Utomo Manunggal Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan serta mencoba untuk menarik beberapa dampak hasil penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN