

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keterlibatan atau janji perusahaan merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan dalam menjaga hubungannya dengan pekerja atau karyawannya di masa depan. Janji sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti variasi kerja, pemberdayaan, dan persepsi. Hal ini sejalan dengan penelitian "Miracle" Qi et al. (2018) yang menyatakan bahwa tanggapan pekerja didapatkan dari pemberian tugas staf, standarisasi, variasi kerja, dan pemberdayaan. Tanggapan pekerja tersebut akan membantu perusahaan dalam menjaga hubungannya dengan pekerja atau karyawannya dan mempengaruhi niat pekerja. Pengalaman positif pekerja juga akan menjadi penentu pada keterlibatan pekerja pada perusahaan tersebut.

Peran perusahaan dalam menjaga hubungannya dengan pekerja atau karyawannya menjadi hal yang penting di masa sekarang. Perusahaan pada saat dulu hanya memberikan tanggung jawabnya saja pada pekerja tanpa memperhatikan kondisi pekerjanya. Peran perusahaan di Indonesia saat ini mengalami kemajuan pada kepedulian terhadap karyawan atau pekerja yang mereka pekerjakan. Kemajuan tersebut dapat dilihat dari bagaimana perusahaan menjaga mental pekerjanya dengan memberikan perhatian dan interaksi langsung terhadap pekerja (Makarim,2020)

Terlepas dari itu, kemajuan tersebut dapat didasarkan pada banyak faktor. Salah satu faktornya adalah pentingnya interaksi langsung yang dilakukan perusahaan pada pekerja. "Miracle" Qi et al. (2018) menemukan pentingnya janji atau interaksi pekerja karena hal ini menentukan sikap positif bagi pekerja agar memberikan tenaganya pada perusahaan. Sebagai contoh, salah satu Bank di Indonesia yaitu Bank BCA yang telah memiliki peran interaksi langsung pada pekerjanya yang kuat. Interaksi yang dimiliki Bank BCA muncul akibat dari perhatian perusahaan terhadap karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan aktif dan kreatif di BCA. Terlepas dari itu, Bank BCA tetap menjaga dan mengembangkan kualitas perusahaannya untuk menjaga hubungan dengan pekerjanya yang sudah ada.

Bank BCA perlu meneliti interaksi dan janjinya pada pekerja untuk dapat mencapai target perusahaan secara bersama. Hal ini didukung dengan penelitian dari Rupp et al. (2018) yang menyatakan bahwa keterlibatan atau interaksi perusahaan telah terbukti ditingkatkan ketika pekerjaan karakteristik yang menantang dan bermakna diberikan kepada individu atau pekerja dengan kualitas yang dikenal untuk berkembang di lingkungan tersebut dalam kesadaran dan pengaruh positif. Pengaruh positif sendiri dapat diartikan sebagai kondisi dimana pekerja memberikannya kerjanya dengan baik untuk perusahaan. Pengaruh tersebut, dapat berupa seperti pengaruh persepsi karyawan terhadap perusahaan, pengaruh diluar perusahaan, dan pengaruh lainnya yang dapat memberikan pandangan pada karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan. Hal lain yang menjadi dasar pentingnya interaksi perusahaan agar Bank BCA dapat menjadi perusahaan yang memiliki integritas pada pekerjanya yang baik. Dalam hal ini Integritas dapat diartikan sebagai keyakinan pekerja terhadap perusahaan dalam

memenuhi tanggung jawabnya. Menyadari hal itu, Bank BCA perlu meningkatkan interaksinya agar pekerja atau karyawan mau memberikan tenaga kerjanya dalam bekerja di Bank BCA.

Tabel 1.1
Tingkat Kepuasan Karyawan Bank Di Indonesia

Nama Bank	Secara Umum	Gaji & Tunjangan	Work Life Balance	Manajemen
BCA	4.0	3.9	3.8	3.7
BNI	3.7	3.6	3.2	3.4
MANDIRI	3.6	3.5	3.2	3.4
BRI	3.5	3.4	3.2	3.2

Sumber: <http://blog.id.jobplanet.com/wpcontent/uploads/2016/01/tingkat-kepuasanbank-01.jpg>

Bank BCA pernah menjadi perusahaan dengan tingkat kepuasan pekerja pada tahun 2016. Dapat dikatakan bahwa Bank BCA telah berupaya untuk meningkatkan kualitas perusahaannya agar mampu menjadi lembaga keuangan yang banyak dikenal oleh masyarakat. Selain itu, Bank BCA juga menciptakan pemberdayaan karyawan seperti memberikan liburan bersama agar karyawan tetap semangat dalam bekerja untuk memberikan gambaran pada masyarakat luas bahwa Bank BCA telah memberikan pelayanan terbaiknya pada pekerja atau karyawannya yang bekerja di BCA.

Kepedulian akan peran pekerja menjadi bahan utama Bank BCA dalam mengembangkan interaksi dan programnya. Kepedulian pada pekerja merupakan tanggung jawab perusahaan yang diperluas mengacu pada bagaimana perusahaan berinteraksi dan memenuhi kewajibannya pada pekerja atau karyawannya. Kepedulian tersebut dapat berupa pemberian apresiasi, memenuhi fasilitas yang menunjang kegiatan bekerja karyawan, serta upaya atau program yang dilakukan untuk memberikan perhatian bagi karyawan agar dapat memberikan pandangan positif bagi perusahaan dan bekerja dengan maksimal. Salah satu upayanya adalah program *goes to* yang dilakukan oleh Bank BCA. *Goes To* sendiri dapat didefinisikan sebagai tindakan perusahaan dengan melakukan liburan bersama ke suatu daerah agar memberikan penyegaran pada karyawannya diluar kegiatan bekerja sehari-hari di perusahaan. Bank BCA memulai program *Goes To*-nya dalam rangka sebagai bukti kepedulian Bank BCA terhadap karyawan atau pekerjanya. Bank BCA *GoesTo* merupakan implementasi dari perhatian Bank BCA terhadap mental dan psikologis karyawan secara berkelanjutan agar tidak merasakan kejenuhandalam bekerja. Perhatian tersebut, dapat diterjemahkan dalam beberapa program dan intensif langsung pada karyawan, diantaranya pemberian bonus ketika mencapai target perusahaan, apresiasi, kenaikan gaji, liburan bersama, dan lainnya yang memberikan respon positif dari perusahaan terhadap pekerjanya. Hal ini tentu diperoleh dengan menggunakan dana yang didapat perusahaan dari masyarakat melalui pembelian produk jasa Bank BCA ataupun bantuan langsung yang disalurkan oleh masyarakat melalui BCA.

Hal ini merupakan kemajuan dari Bank BCA dalam menyediakan pelayanannya untuk menarik pekerja agar mau memberikan jasanya dan menggunakan waktunya untuk bekerja di BCA.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini mengambil masalah sebagai berikut:

1. Apakah variasi kerja memiliki pengaruh terhadap janji pada PT Bank Central Asia di Surabaya?
2. Apakah pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap janji pada PT Bank Central Asia di Surabaya?
3. Apakah persepsi memiliki pengaruh terhadap janji pada PT Bank Central Asia di Surabaya?
4. Apakah janji berpengaruh terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?
5. Apakah variasi kerja berpengaruh terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?
6. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?
7. Apakah persepsi berpengaruh terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?
8. Apakah variasi kerja berpengaruh terhadap niat pekerja melalui janji sebagai variabel intervening atau mediasi terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?
9. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap niat pekerja melalui janji sebagai variabel intervening atau mediasi terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?

10. Apakah persepsi berpengaruh terhadap niat pekerja melalui janji sebagai variabel intervening atau mediasi terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh variasi kerja terhadap janji pada PT Bank Central Asia di Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap janji pada PT Bank Central Asia di Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi terhadap janji pada PT Bank Central Asia di Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh janji terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia di Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh variasi kerja terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia di Surabaya
6. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia di Surabaya
7. Untuk mengetahui pengaruh persepsi terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia di Surabaya
8. Untuk mengetahui pengaruh variasi kerja terhadap niat pekerja melalui janji sebagai variabel intervening atau mediasi terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?
9. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap niat pekerja melalui janji sebagai variabel intervening atau mediasi terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?

- 10 Untuk mengetahui pengaruh persepsi terhadap niat pekerja melalui janji sebagai variabel intervening atau mediasi terhadap niat pekerja pada PT Bank Central Asia?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

- a. Bagi Perguruan Tinggi, diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan informasi terkait penelitian terkait pengaruh variasi kerja, pemberdayaan pekerja, persepsi pekerja, janji perusahaan terhadap niat pekerja di PT Bank Central Asia di Surabaya
- b. Bagi pihak akademik dan perpustakaan, diharapkan dapat memperluas dan memperkaya kepustakaan dan mahasiswa dengan menyajikan informasi tambahan mengenai variasi kerja, pemberdayaan, persepsi, dan janji terhadap niat pekerja

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengalaman serta pengetahuan yang dapat digunakan oleh peneliti di masa depan
- b. Bagi pihak luar, diharapkan dapat menjadi informasi tambahan dan acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya

3. Aspek Praktis

- a. Bagi Objek Penelitian, diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut. ketika terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara variasi kerja, pemberdayaan, persepsi, janji, dan niat pekerja
- b. Bagi pihak luar, diharapkan dapat menjadi informasi tambahan dan acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya

