

## **BAB 1**

### **Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang keberadaannya sangat penting dalam mempengaruhi keberlangsungan organisasi baik di perusahaan ataupun di organisasi pemerintahan. Sumber Daya Manusia menjadi faktor terpenting sebagai penunjang kesuksesan suatu organisasi dalam jangka waktu yang lama, sehingga Sumber Daya Manusia perlu untuk dilakukan pemberdayaan untuk menjaga esensi sebagai penggerak roda organisasi. Dalam era yang sudah serba modern ini dimana lambat laun peran dari Sumber Daya Manusia akan tergantikan oleh mesin, oleh karena itu kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi perlu dijaga untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia akan mampu mencapai tujuan organisasi apabila ditunjang dengan disiplin kerja dan kinerja yang baik. Organisasi atau perusahaan pada dasarnya berusaha untuk membentuk pekerja atau karyawannya agar memiliki kinerja yang baik guna mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum karyawan atau pekerja yang memiliki kinerja yang baik sering dihubungkan dengan memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi, pengalaman bekerja dan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2016:12) menyatakan bahwa karyawan merupakan kelayakan suatu perusahaan atau organisasi, karena karyawan apabila tidak ikut aktif dalam kesertaan untuk mencapai tujuan perusahaan nantinya akan menimbulkan suatu masalah dikemudian hari. Karyawan perlu berperan aktif dalam menyusun rencana, proses, teknis serta tujuan yang akan dicapai. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat hubungan yang baik dalam hal kerjasama antara pimpinan dan karyawan serta diiringi disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik. Haryani (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu hal yang dicapai, prestasi kerja yang diperlihatkan dan kemampuan kerja yang dilakukan. Daryanto (2015) mengemukakan kinerja merupakan sesuatu hal yang dicapai baik prestasi kerja, hasil kerja dan kemampuan kerja yang diperlihatkan.

PT. BPR Bank Jombang Perseroda merupakan lembaga keuangan bank daerah yang sebagian besar saham dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Jombang. PT. BPR Bank Jombang Perseroda memiliki produk berupa tabungan, deposito, kredit dan melakukan penyaluran dana dimana sesuai dengan peranan BPR, dengan memiliki lokasi yang strategis dekat dengan daerah masyarakat yang membutuhkan sokongan dana untuk usaha. PT. BPR Bank Jombang Perseroda melakukan usaha diantaranya adalah menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan dan deposito, memberikan kredit, menyediakan pembiayaan bagi nasabah sesuai dengan peraturan pemerintah daerah serta menempatkan dananya dalam bentuk tabungan pada bank lain. PT. BPR Bank Jombang Perseroda beralamat di jalan KH. Wachid Hasyim No 26 Jombang. PT. BPR Bank Jombang Perseroda dalam melakukan aktivitas selalu menekankan kepada seluruh karyawannya untuk

mencapai kinerja yang baik dan dilandasi rasa kekeluargaan sehingga manfaatnya bisa dirasakan oleh semua karyawan dan juga institusi yang berkaitan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja karyawan yang baik atau tidak selama mengerjakannya. Kinerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja serta prestasi kerja yang baik pula, sehingga mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Edison (2018) kinerja merupakan suatu proses yang mengacu dan diukur dalam periode tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan baik atau tidaknya perlu diukur berdasarkan periode tertentu yang telah ditetapkan sehingga bisa semakin memacu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan implementasi atau pelaksanaan dari rencana yang sudah disusun secara matang dan disertai monitor serta evaluasi apakah sudah sesuai dengan target yang diinginkan. Jika terdapat sebuah perbedaan hasil yang tidak sesuai ekspektasi maka perlu untuk dilakukan peninjauan agar dapat diketahui faktor-faktor yang berperan mempengaruhi hasil kinerja.

Pada masa Pandemi ini dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 PT. BPR Bank Persero mengalami ketidakpastian dalam melayani nasabah sehingga berpengaruh dalam kepuasan pelanggan, selama musim pandemi aktivitas seperti penagihan, pelayanan di kantor, dan pembiayaan mengalami hambatan karena adanya kebijakan pembatasan sosial

oleh pemerintah. Menghadapi situasi yang sulit seperti ini diperlukan motivasi dari pimpinan bank agar kepuasan kerja karyawan tidak menurun. Akibat kondisi seperti ini berdampak pada kinerja karyawan selama pandemi ini. Berikut ini perbandingan laba tahun berjalan PT. BPR Bank Jombang pada tahun 2018 sampai 2020 ( per 3 bulan / kuartal):

Tabel 1.1  
Laba Pada Tahun 2018-2020 (per kuartal)

Tahun	Bulan	Kuartal	Laba (Rupiah)
2018	Januari- Maret	I	1.169.224.000
	April – Juni	II	2.312.284.000
	Juli – September	III	2.726.386.000
	Oktober – Desember	IV	3.732.277.000
2019	Januari – Maret	I	2.564.117.000
	April – Juni	II	3.497.410.000
	Juli – September	III	6.964.378.000
	Oktober – Desember	IV	4.468.362.000
2020	Januari – Maret	I	2.039.471.000
	April – Juni	II	3.360.258.000
	Juli – September	III	6.549.210.000
	Oktober – Desember	IV	5.118.140.000

Sumber: Data Internal PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kinerja karyawan pada tahun 2018-2020 mengalami naik turun (fluktuatif) terutama dengan tahun 2020 (I,II, dan IV) menurun akibat adanya pandemi ini, hal ini dapat dilihat dari hasil laba tahun berjalan yang dicapai PT. BPR Bank Jombang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan dimana untuk mewujudkan laba sebesar-besarnya setiap tahunnya. Dengan ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan selama tahun 2020 kurang maksimal akibat masa pandemi, dapat dilihat dari tingkat laba di tahun 2020 yang menurun mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal. Pada fenomena ini

menunjukkan tujuan perusahaan kurang optimal pencapaiannya. Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diartikan sebagai implementasi dari rencana yang telah di susun dan dimonitor serta dilakukan evaluasi. Sudarmanto (2015), mengemukakan bahwa kinerja merupakan produktivitas hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja , modal dan sumber daya yang digunakan dalam produksi. Jika terdapat perbedaan dalam hasil yang didapatkan dengan tujuan yang harus di capai maka harus diadakan evaluasi untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berperan mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu sama lain. Menurut (Sutrisno 2011:80) kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak ada perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan dengan kenyataan yang dirasakan.

Diketahui berdasarkan salah satu pernyataan dari karyawan yang berwenang bahwa dalam kebijakan terkait waktu pembayaran gaji 13 pada tahun 2020 mengalami penundaan dan ini masih perlu adanya perbaikan atau peninjauan yang diharapkan nantinya bisa diterima oleh karyawan, yang artinya terkait waktu pemberian gaji 13 pada tahun 2020 yang mengalami penundaan masih ada yang harus diperhatikan dimana penentuan waktu pembayaran perlu memperhatikan masukan atau saran dari seluruh karyawan baru ataupun lama sama- sama memiliki

kesempatan untuk menyampaikan aspirasi, karena gaji-13 pada tahun – tahun sebelumnya selalu dibayarkan tepat waktu serta paling dinantikan oleh karyawan. Gaji-13 bisa menjadi sumber motivasi karyawan dalam bekerja mengingat beban kerja ataupun stress kerja karyawan dibank cukup tinggi Adapun juga permasalahan seperti yang disampaikan salah satu karyawan mengenai hubungan kerja antar karyawan dirasa kurang harmonis antar divisi, yang artinya setiap karyawan dalam satu divisi cenderung melakukan tugas sesuai divisi masing-masing dan bersikap kurang peduli dengan divisi lainnya. Rekan kerja yang baik merupakan rekan yang peduli terhadap sesama karyawan serta saling memberikan dukungan satu sama lain guna meningkatkan kinerja karyawan tanpa memandang posisi. Hal ini dirasa dapat menimbulkan kesenjangan antar karyawan yang dimana akan berdampak pada penyelesaian tugas yang diberikan. Karena dengan adanya probelamtika didalam waktu pemberian gaji atau kompensasi dan hubungan rekan kerja dimana dua hal itu menjadi indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Bismala (2017) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan manifestasi perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Kepuasan kerja bisa diartikan juga sebagai respon emosional seorang karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja dan respon emosional bisa perasaan puas dan tidak puas. Apabila respon emosional karyawan terhadapkepuasan kerja menunjukkan rasa puas dapat diartikan kepuasan kerja telah tercapai dan sebaliknya

apabila karyawan menunjukkan respon emosional tidak puas dapat diartikan kepuasan kerja tidak tercapai (Sopiah, 2010).

Selain kepuasan kerja terdapat faktor lain yang mempegaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam hal ini karyawan dalam melakukan tugas harian perlu untuk menjaga kedisiplinan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang memiliki peran penting dalam tingkatan kinerja karyawan. Kedisiplinan secara umum yang kita ketahui adalah berkaitan dengan unsur penggunaan waktu secara efektif dan efisien, menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta mematuhi peraturan yang berlaku.

Sesuai dengan hasil penelitian Zahara (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam mengemukakan bahwa semakin tingginya rasa kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Mengingat peran dan fungsi disiplin kerja sebagai suatu dorongan yang perlu dikembangkan dalam diri karyawan guna dapat menyesuaikan diri dan menerima secara suka rela kebijakan, peraturan serta nilai dari pekerjaan. Pada dasarnya disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan Berikut merupakan daftar absensi karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

Tabel 1.2  
Absensi Karyawan

Bulan	Sakit	Alpha	Izin
Januari	0	1	1
Februari	2	0	1
Maret	1	0	0
April	1	0	2
Mei	1	1	0
Juni	1	0	1
Juli	0	1	1
Agustus	1	1	1
September	1	1	0
Oktober	0	0	0
November	0	1	1
Desember	1	0	0
Total Per Tahun	9 orang	6 orang	8 orang

Sumber: Data Internal PT. BPR Bank Jombang Perseroda

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui masih ada beberapa karyawan dengan kedisiplinan yang memiliki tingkat kurang. Tingkat kedisiplinan yang kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menghambat perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pengamatan penulis ketika melakukan survey terdapat adanya beberapa karyawan yang terlambat masuk pada jam kerja dan terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat, dimana itu nanti akan berdampak pada pelayanan dan operasional bank tersebut.

Hal ini sesuai dengan pernyataan (Liyas:2017) dalam penelitiannya dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat, yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan kebermanfaatan yang besar, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri karena memiliki dampak positif. Ukuran perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik dapat ditinjau dengan melihat disiplin dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BANK JOMBANG PERSERODA”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Manfaat bagi perusahaan :

- 1) Sebagai masukan dalam mengambil keputusan atau penetapan kebijakan di sektor Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam aspek kepuasan dan disiplin kerja karyawan.
  - 2) Membantu pimpinan perusahaan mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan.
  - 3) Dapat mencegah permasalahan agar tidak semakin parah dan menimbulkan kerugian bagi berbagai pihak
  - 4) Meningkatkan perbaikan kualitas kinerja pada karyawan.
- b. Manfaat bagi peneliti:
- 1) Peneliti beranggapan sebagai wadah untuk melatih kemampuan menulis dan berpikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - 2) Menambah pengetahuan peneliti terkait pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda.
- c. Manfaat bagi penelitian yang akan datang :
- 1) Sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti yang akan datang
  - 2) Diharapkan dapat membagikan data dan referensi untuk pengembangan penelitian sejenis atau yang berkaitan tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.