

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang dinamis, memiliki pikiran dan perasaan, dengan sikap, dan pola tingkah laku, serta kebutuhan yang berbeda-beda. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap perusahaan.

Sumber daya manusia yang efektif harus dapat memaksimalkan kondisi kerja dan dinamika karyawan dalam organisasi/perusahaan. Dengan pelatihan khusus tentang karyawan, diharapkan perusahaan mampu mendongkrak produktivitas melalui tindak lanjut seputar permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Tidak ada suatu organisasi/lembaga yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan harus dipekerjakan secara efektif, efisien,

dan manusiawi. Agar kondisi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat perencanaan sumber daya manusia sebaik-baiknya, sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Perencanaan organisasi dapat terwujud jika di dukung dengan kepuasan kerja karyawan yang baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian yang penting bagi karyawan, disamping itu kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Kepuasan karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menciptakan kepuasan kerja pada karyawan bukanlah sesuatu hal yang mudah karena dalam menciptakan kepuasan kerja, suatu organisasi harus dapat memenuhi berbagai faktor yang dapat menciptakan kepuasan pada karyawan tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Selain penting untuk menciptakan kepuasan kerja pada karyawan, sangat penting pula bagi suatu organisasi untuk menjaga dan memelihara serta menjaga tingkat kepuasan kerja ini, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada diri dan lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam

suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja akan didapat apabila terjadi kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Tolak ukur untuk kepuasan kerja sebenarnya tidak ada yang mutlak tetapi hal ini dapat diamati dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Indikasi atau tolak ukur dari kepuasan kerja diantaranya adalah prestasi kerja, produktivitas kerja karyawan, tingkat *turnover*, serta kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan, termasuk tingkat kedisiplinan.

Kedisiplinan adalah suatu hal yang berhubungan dengan sikap mental yang direfleksikan dalam perbuatan individu maupun kelompok yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, guna mempertegas acuan dan pedoman organisasi. Karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan disiplin akan menghasilkan prestasi kerja yang baik sehingga karyawan mempunyai kesempatan untuk dipromosikan oleh atasan atau mendapatkan kompensasi dari perusahaan berupa kenaikan gaji. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan dan mendapatkan promosi jabatan yang tinggi dari sebelumnya, maka kepuasan kerja dari karyawan tersebut akan terwujud.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Martadinata Kota Bandung berdiri pada tanggal 05 Februari 2008. Sebelumnya Bank BRI ini beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 276 Bandung. Pada tanggal 11

November 2013 Bank BRI ini pindah ke Jalan RE Martadinata No. 99 Bandung. Adapun Visi dari PT. Bank Rakyat Indonesia adalah : Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

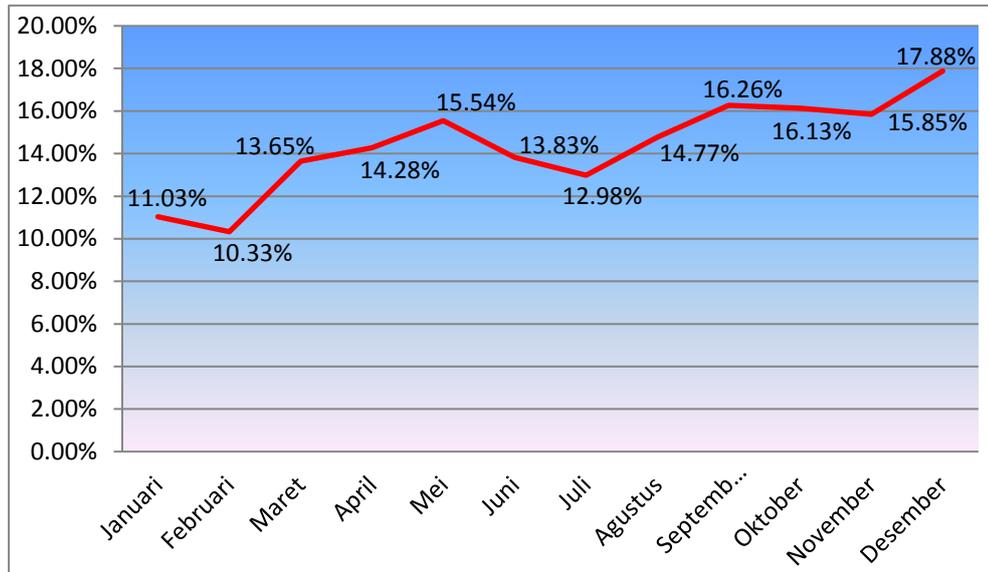
Adapun beberapa produk-produk BRI yang ditawarkan kepada masyarakat antara lain :

1. Tabungan BRI
2. Deposito BRI
3. Giro BRI
4. Kredit/pinjaman BRI
5. KUR BRI
6. Pembayaran PBB, listrik dll

Berdasarkan peninjauan diketahui diduga adanya masalah pada disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Pada BRI Cabang Martadinata kondisi disiplin kerjanya rendah, hal ini terlihat pada gambar 1.1



Gambar 1.1

**Grafik Ketidakhadiran Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang
Martadinata Kota Bandung Periode Januari - Desember 2015**

Sumber : Bagian SDM Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung

Berdasarkan data Gambar 1.1 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung mengalami fluktuasi selama periode Januari sampai Desember 2015. Persentase keterlambatan karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung paling tinggi terjadi pada bulan Desember 2015.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Dalam hal ini masih adanya karyawan yang kurang taat pada peraturan kerja yaitu menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi seperti menelfon keluarga pada saat jam kerja. Selain itu ada juga karyawan yang menggunakan komputer untuk bermain game. Ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena bisa menghambat tujuan dari perusahaan.

Adanya masalah pada BRI Cabang Martadinata disebabkan oleh :

1. Promosi

Promosi, kemungkinan seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan/tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka/terbuka. Ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. BRI Cabang Martadinata Kota Bandung masih memiliki banyak karyawan yang statusnya tidak tetap. Sehingga menyebabkan karyawan yang bekerja tidak merasa puas dan tidak bersemangat untuk melakukan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan tujuan dari perusahaan menjadi tidak tercapai.

2. *Co-Worker* (Rekan Kerja)

Rekan kerja adalah hubungan pertemanan yang didasari oleh suatu kegiatan atau pekerjaan yang sedang dilakukan, yang biasanya kelompok rekan kerja dipilihkan oleh atasan. Dalam hal ini terjadi suatu hubungan yang tidak harmonis antara karyawan karena adanya karyawan yang menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi sehingga pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Memperhatikan permasalahan dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut dan lebih sistematis dalam penelitian mengenai **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA CABANG MARTADINATA KOTA BANDUNG”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan maka peneliti mengidentifikasi masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja ini adalah :

1. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung.
2. Bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung.
4. Hambatan - hambatan apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung dan usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : **“Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung”**.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai media yang layak untuk memperoleh data otentik dengan validitas data yang sesuai, sebagai pembuktian hipotesis dan menjawab permasalahan-permasalahan yang ada. Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kondisi disiplin kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinta Kota Bandung dan usaha apa saja yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan - hambatan tersebut.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya ilmu di bidang sumber daya manusia dalam hal pengelolaan disiplin kerja dan kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti pribadi, penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karya yang tidak mungkin tergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan serta pengalaman pribadi. Dengan penelitian ini, penulis dapat membedakan antara apa yang terjadi di dunia perusahaan nyata, dengan ilmu dan teori yang penulis dapatkan selama duduk di bangku kuliah.
- b. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta bagi *stake holder* dalam membuat kebijakan, tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, sebagai *feedback* dari karyawan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah produktivitas maupun masalah lain yang dihadapi.

D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam sebuah organisasi, dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi serta uang. SDM merupakan faktor penting dalam setiap organisasi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan ketiga komponen yang disebutkan di atas. Apabila kita mempelajari sumber daya manusia, maka beberapa aktivitas yang biasa dijalankan yaitu mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, orientasi,

penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan dan perencanaan karier, dan sampai pemutusan hubungan kerja.

Tantangan yang dihadapi oleh pelaksana di bidang SDM adalah bagaimana memahami aktivitas yang harus dilakukan di area tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan dalam perkembangan teknologi industri dalam sebuah organisasi/perusahaan. Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sebagai alat produksi. Lebih dari itu, karyawan merupakan kekayaan/aset organisasi yang mempunyai cita, rasa dan karsa yang berbeda-beda, sehingga harus dikelola dengan pendekatan yang lebih manusiawi. Karyawan perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar.

Pengelolaan karyawan dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Perusahaan akan mendapatkan banyak keuntungan apabila karyawan tersebut secara potensial memiliki kemampuan tinggi dan memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditentukan perusahaan dan pada akhirnya karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus mengetahui perilaku-perilaku karyawan, apa sebabnya seseorang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan dalam bekerja seperti malas, lamban, rajin, mangkir, produktif dan lain-lain yang akan berpengaruh secara langsung terhadap pencapaian produktivitas perusahaan. Menurut **A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:117)** kepuasan kerja adalah “Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengukuran kepuasan kerja. Menurut **A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:118)**, menjelaskan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan beberapa cara, salah satunya yakni :

1. **Pekerjaan itu sendiri**

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. **Pengawasan**

Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan

3. **Upah**

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

4. **Promosi**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. *Co-worker*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja, secara logika, karyawan yang

merasa puas dalam bekerja, maka tingkat kedisiplinan karyawan tersebut akan tinggi, sebaliknya jika karyawan tersebut tidak puas, maka tingkat kedisiplinannya pun cenderung rendah, bahkan cenderung melakukan tindakan-tindakan indisipliner. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.

H. Malayu S.P. Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tindakan indisipliner tidak timbul begitu saja banyak faktor yang menjadi penyebabnya baik dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti masalah pribadi, stres dalam bekerja, tidak puas terhadap pekerjaan, serta penyakit fisik/mental. Faktor lain penyebab tindakan indisipliner berasal dari organisasi/perusahaan seperti penempatan karyawan secara ceroboh dan tidak sesuai bidang serta keahliannya, rekrutmen dan seleksi yang buruk kebijakan dan peraturan yang tidak masuk akal dan sebagainya. Faktor lain seperti buruknya hubungan karyawan dengan atasan, karyawan tidak dilibatkan dalam setiap kebijakan pengambilan keputusan juga ikut mempengaruhi timbulnya tindakan indisipliner yang pada akhirnya menjadi penyebab ketidakpuasan dalam bekerja.

Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. **Frekuensi Kehadiran**, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. **Tingkat Kewaspadaan**, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. **Ketaatan Pada Standar Kerja**, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. **Ketaatan Pada Peraturan Kerja**, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. **Etika Kerja**, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan alur dan pola pikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti berpendapat apabila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka, secara langsung ataupun tidak, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Peneliti menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X) dan disiplin kerja sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel Y).

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan oleh peneliti diatas, maka peneliti dapat menetapkan hipotesis sebagai berikut: **Adanya Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Kota Bandung.**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. **Pengaruh** adalah suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.

2. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.
3. Diplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

E. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk Jalan RE Martadinata No. 99 Bandung.

2. Lama Penelitian

Sedangkan lama penelitian dilaksanakan selama 6 bulan dari bulan Juni - November 2015.

TABEL 1.1
JADWAL KEGIATAN

No	Keterangan	Tahun	2016																							
		Bulan	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																									
	a. Penjajagan																									
	b. Penelitian kepustakaan																									
	c. Pengajuan Judul																									
	d. Penyusunan Usulan Penelitian																									
	e. Seminar Usulan Penelitian																									
2	Penelitian/Pelaksanaan																									
	a.Observasi																									
	b.Wawancara																									
	c.Analisis Data																									
3	Penyusunan																									
	a. Pembuatan Laporan																									
	b. Seminar Draft																									
	c. Perbaikan Laporan																									
	d. Sidang Skripsi																									

Sumber: Data diolah peneliti 2016