

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang sangat kompetitif, perusahaan diharuskan fokus pada efisiensi dan daya saing yang tinggi terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan kinerjanya ,tentunya untuk mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain baik dalam maupun luar negeri.Hal ini tidak hanya persaingan dalam bentuk produk saja, tetapi juga meningkatkan persaingan sumber daya manusia.Sumber daya manusia bersifat dinamis dan mampu berkembang secara berkesinambungan, sehingga harus mendapat perhatian organisasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi adalah dengan memiliki tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik. Hasibuan (2013;26) menjelaskan bahwa manajemen harus mampu mengambil kebijakan strategis untuk tetap bersaing dan mencapai tujuannya, salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan menerapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dari segi kualitas nya, sebab, inti dari keberhasilan dan kesuksesan perusahaan tidak hanya berdasarkan pada alat atau teknologi canggih yang digunakan, namun juga terdapat pada orang orang yang berada di balik teknologi tersebut.

Mangkunegara (2013;2) menyatakan bahwasannya SDM dalam suatu perusahaan tersebut mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, karena SDM perusahaan tersebut yang mengatur dan mengelola sumber daya lain yang ada di organisasi ,serta memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi tersebut . Martoyo (2010;28) memaparkan bahwasannya kegiatan

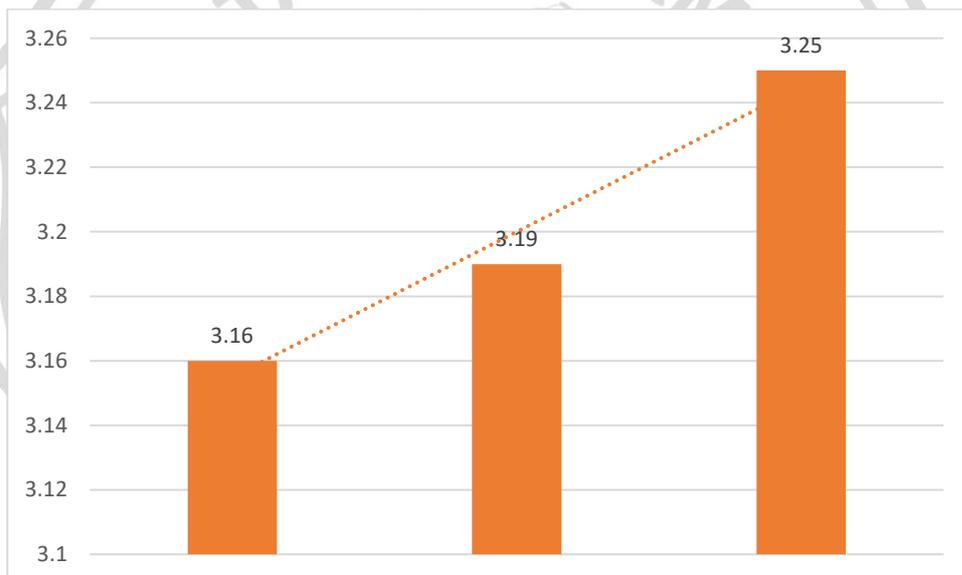
pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu mengevaluasi atas prestasi kerja karyawan. Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah proses evaluasi yang akurat dan valid terkait seberapa efektif dan efisien suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan.

Bank Jatim Syariah Gresik sendiri merupakan salah satu perbankan Syariah di Kabupaten Gresik yang sangat baik, hal itu dapat dilihat dari adanya kenaikan laba perusahaan yang terus meningkat sangat tinggi setiap tahunnya sejak tahun 2021 hingga 2023, yang mana pada tahun 2021 laba perusahaan sebesar Rp. 4.8 M dan pada tahun 2023 meningkat menjadi Rp. 8 M, kenaikan laba tersebut terjadi secara terus menerus setiap tahunnya meskipun dibalik kenaikan laba perusahaan tersebut terdapat kedisiplinan pegawai dan budaya organisasi yang belum maksimal.

Sejalan dengan perkembangan perekonomian dan untuk memenuhi kebutuhan BPD Daerah Juara yang salah satu unsurnya adalah penguatan permodalan, maka Anggaran Dasar diubah berdasarkan akta keputusan Rapat Umum Perseroan Terbatas No. 89 tanggal 25 April 2012 yang mana disusun oleh Notaris Jakarta Fathia Helmi S.H. dan disetujui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan Surat Keputusan No. AHU22728.AH.01.02 Pada tanggal 30 April 2012 telah terdaftar dalam Daftar Usaha berdasarkan Undang-undang Perseroan Terbatas dengan nomor pendaftaran AHU-0038044.AH.01.09 Berdasarkan Peraturan Bapepam tanggal 30 April 2012 dan 29 Juni 2012, dinyatakan efektif dan namanya diubah menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Bank mulai melakukan kegiatan operasional pada tanggal 15 Agustus 1961.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang mana hal ini mengacu pada capaian atas prestasi yang diperoleh individu ketika mengerjakan tugasnya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2013;46) mengartikan kinerja sebagai capaian seorang ketika menyelesaikan tugasnya, baik capaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab kerja yang dimilikinya.

Gambar 1.1
Nilai KPI Tahun 2021 - 2023



Sumber : HRD Bank Jatim Syariah Gresik

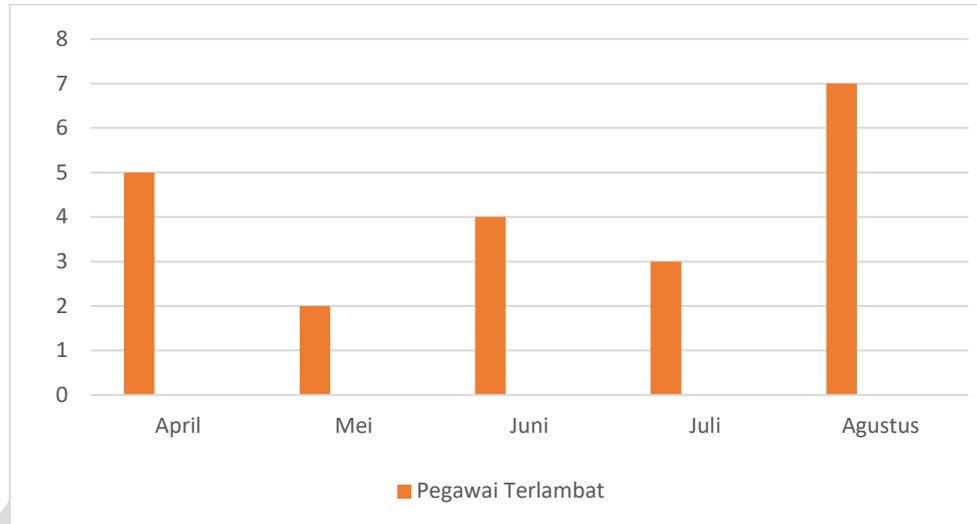
Berdasarkan data pada grafik 1.1 diatas dapat peneliti sampaikan perbandingan dari tahun 2021 ke tahun 2022 dan tahun 2023 kinerja pegawai mengalami peningkatan di semua divisi mulai dari divisi *Priority Banking Officer* (PBO) hingga divisi Penyelamatan Penyelesaian Kredit (PPK) adapun aspek-aspek yang dinilai didalam KPI meliputi aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan

kemampuan komunikasi antar pegawai. Peningkatan kinerja tersebut disebabkan beberapa faktor diantaranya adanya *reward* yang diterima pegawai dari kelebihan target yang dicapai, adanya insentif akibat dari setiap realisasi bagian *Account Officer* (AO), adanya pemberian bonus yang disesuaikan dengan nilai KPI apabila mengalami peningkatan.

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan, karena kinerja sendiri menentukan tingkat efektivitas perusahaan tersebut. Kinerja yang baik juga sangat dibutuhkan, karena kinerja yang baik ini mencerminkan tingkat keberhasilan pemimpin dalam mengelola perusahaan tersebut beserta SDM nya. Tujuan perusahaan akan dapat dengan mudah tercapai apabila kinerja dari pegawainya optimal, sebaliknya perusahaan akan sulit mencapai tujuan ketika pegawainya mempunyai kinerja yang buruk.

Afandi (2016;2) menjelaskan dikarenakan dengan disiplin yang baik maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009;90) menyatakan bahwasannya disiplin merupakan sikap kesiapsiagaan atau kerelaan seseorang untuk mengikuti serta mentaati norma norma ataupun peraturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Keterlambatan sendiri merupakan salah satu faktor penting dalam kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai di perusahaan. Data keterlambatan pegawai Bank Jatim Syariah Gresik dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

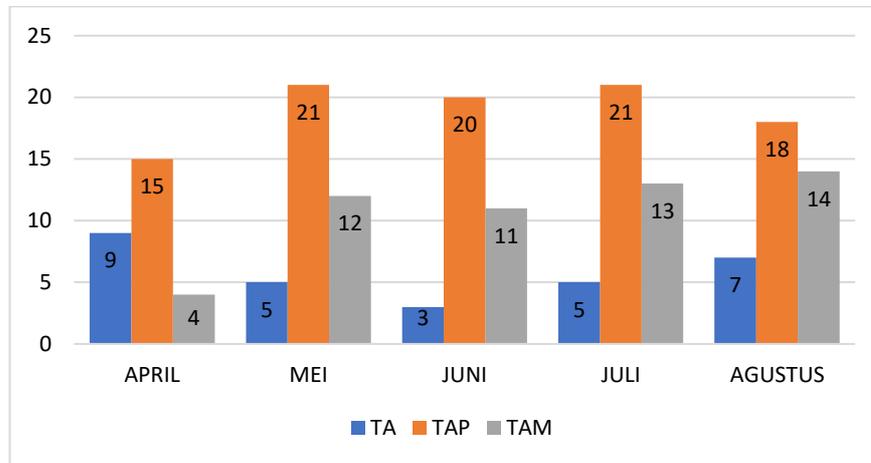
Gambar 1.2
Data Keterlambatan Pegawai Bank Jatim Syariah Gresik
Bulan April-Agustus Tahun 2023



Sumber : HRD Bank Jatim Syariah Gresik . 2023

Berdasarkan gambar 1.2 diatas, dapat diketahui tingkat indisipliner pegawai mengalami naik turun. Pada bulan april terdapat 5 pegawai yang mengalami keterlambatan, kemudian menurun pada bulan mei menjadi 2 pegawai yang terlambat, pada bulan juni kembali mengalami kenaikan menjadi 4 pegawai terlambat, pada bulan juli pegawai terlambat menurun menjadi 3 orang dan kembali meningkat pada bulan agustus menjadi 7 orang yang mengalami keterlambatan.

Gambar 1.3
Data Pegawai Tidak melakukan Absensi



Sumber : HRD Bank Jatim Syariah Gresik. 2023

Berdasarkan gambar 1.3 diatas yang menunjukkan tingkat indiscipliner pegawai dalam menjalankan absensi sesuai SOP yang diterapkan perusahaan, yang mana tingkat pegawai yang tidak melakukan absensi cukup tinggi yang mana pada bulan Mei dan Juli merupakan bulan tertinggi dimana pegawai tidak melakukan absen pulang dengan jumlah 21 pegawai yang tidak melakukan absensi, kemudian pada bulan Agustus merupakan bulan tertinggi dimana pegawai tidak melakukan absensi masuk dengan jumlah pegawai sebanyak 14 orang.

Tabel 1.1
Data Pegawai Terkait SOP Berpakaian

BULAN	MEMATUHI SOP	MELANGGAR SOP
APRIL	40	0
MEI	40	0
JUNI	40	0
JULI	40	0
AGUSTUS	40	0

Sumber : SDM Bank Jatim Syariah Gresik. 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tentang data pegawai terhadap SOP berpakaian menunjukkan bahwasannya pegawai Bank Jatim Syariah Gresik sudah menerapkan aturan dalam berpakaian dengan baik ketika bekerja .

Tabel 1.2
Data Pegawai Terkait Jam Kerja

BULAN	KELUAR KETIKA JAM KERJA TANPA IZIN
APRIL	0
MEI	0
JUNI	0
JULI	0
AGUSTUS	0

Sumber : SDM Bank Jatim Syariah Gresik. 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2 tentang jam kerja, menunjukkan bahwasannya pegawai bank jatim Syariah Gresik tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin kepada divisi SDM pada saat jam kerja berlangsung.

Aspek lain yang dinilai memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja sebagaimana mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Steers dalam Sutrisno (2009;57) yang mengungkapkan keberhasilan kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari kemampuan dan perangai serta minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan yang terakhir adalah tingkat motivasi kerja. Adapun penerapan motivasi yang mendukung kinerja pegawai di Bank Jatim Syariah Gresik adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

Motivasi yang diberikan kepada pegawai Bank Jatim Syariah Gresik

No	Jenis Motivasi	Keterangan
1	Motivasi langsung	<ul style="list-style-type: none">• Pemberian tunjangan komunikasi• Pemberian tunjangan MAP (<i>Motor Automatic Program</i>)• Pemberian tunjangan uang makan• Pemberian tunjangan insentif dan struktural jika mencapai target• Peningkatan jenjang karir secara berkala
2	Motivasi tidak langsung	<ul style="list-style-type: none">• Jasa produksi• Tunjangan kinerja akhir tahun• Tunjangan kinerja awal tahun• Tunjangan cuti• Tunjangan seragam dinas• Tunjangan pendidikan• Tunjangan hari raya

Sumber : HRD Bank Jatim Syariah Gresik . 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, Bank Jatim Syariah Gresik memberikan bentuk motivasi berupa beberapa penghargaan seperti pemberian Motor kepada pegawai yang terbaik yang diberikan pada akhir tahun, terdapat juga pemberian tunjangan komunikasi, diberikannya tunjangan uang makan , diberikannya tunjangan kinerja awal dan akhir tahun yang disesuaikan dengan tingkatan kinerja tiap pegawainya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwasannya pemberian motivasi kepada pegawai sudah dilakukan oleh perusahaan demi menunjang kinerja pegawainya. Namun berdasarkan penjelasan dari Pimpinan Divisi SDM bahwasannya pemberian tunjangan MAP(Motor Automatic Program) masih belum dilakukan dengan baik oleh perusahaan dan juga pemberian tunjangan insentif dan strukturan juga belum dijalankan dengan baik oleh perusahaan.

Siagan (2009;22) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang atau organisasi untuk menggunakan kemampuan mereka

dalam bentuk keterampilan atau keahlian, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan aktivitas yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya dan memenuhi kewajiban mereka untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan atau organisasi . Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai .

Selain motivasi terdapat juga faktor lain yang dinilai memiliki dampak terhadap kinerja pegawai faktor tersebut yaitu budaya organisasi sebagaimana diungkapkan oleh Pangewa (2013;103) yang mana budaya organisasi menjadi dasar dari kinerja supaya mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Budaya organisasi pada Bank Jatim Syariah sudah diterapkan berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) budaya di Bank Jatim Syariah cabang Gresik meliputi: *Excellence, Professional, Integrity, Synergy, dan Innovation*. Pernyataan dari Pimpinan Divisi SDM menyebutkan adapun budaya organisasi yang dinilai dapat dilihat dari aktivitas kegiatan sehari-hari, yang mana sebagian karyawan terlihat kurang kreatif dan inovatif, serta kurang analisis. Keseluruhan pola kebiasaan tersebut merupakan wujud dari kurang optimalnya penerapan budaya perusahaan oleh pegawai di Bank Jatim Syariah Gresik.

Budaya organisasi (Soelistya, et.al 2020) adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja di dalam suatu organisasi/ perusahaan.

Budaya organisasi sendiri mempunyai pengaruh sangat penting terhadap kinerja pegawai , hal ini didukung oleh riset yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Meryati (2020) “Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pt Amanah Meddis Tangerang” , dengan hasil adanya korelasi positif antar variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai.

Dari urian diatas ,peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Jatim Syariah Gresik”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dari hasil penelitian ini seperti :

1. Manfaat Teoritis sebagai pengetahuan atau gambaran mengenai pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dari pegawai pada Bank Jatim Syariah Gresik.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sarana pengetahuan terkait pengaruh hubungan dari disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Jatim Syariah Gresik.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai data dan alat penilaian terhadap capaian dan kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan *jobdesk* dalam pekerjaannya .

1.5 Kesenjangan Penelitian

Kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik mengalami kenaikan setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi nilai KPI pegawai dari tahun 2021-2023

Sutrisno (2014;149) mengartikan kinerja merujuk pada hasil pekerjaan seseorang melalui perilaku kerjanya ketika pegawai melakukan aktivitas kerja dalam periode tertentu.

Pada sebuah penelitian terkait pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Onsardi (2020). Sejalan dengan Rumagit (2019) bahwa

disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh putri (2023) bahwa disiplin kerja, motivasi kerja serta budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara penelitian yang dilakukan dengan fakta di lapangan.

