

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM merupakan partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Menurut Sutrisno (2014;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011;94) didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat di dalamnya, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Siagian (2002) Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Sementara motivasi menurut Hasibuan (2011;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa berkerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

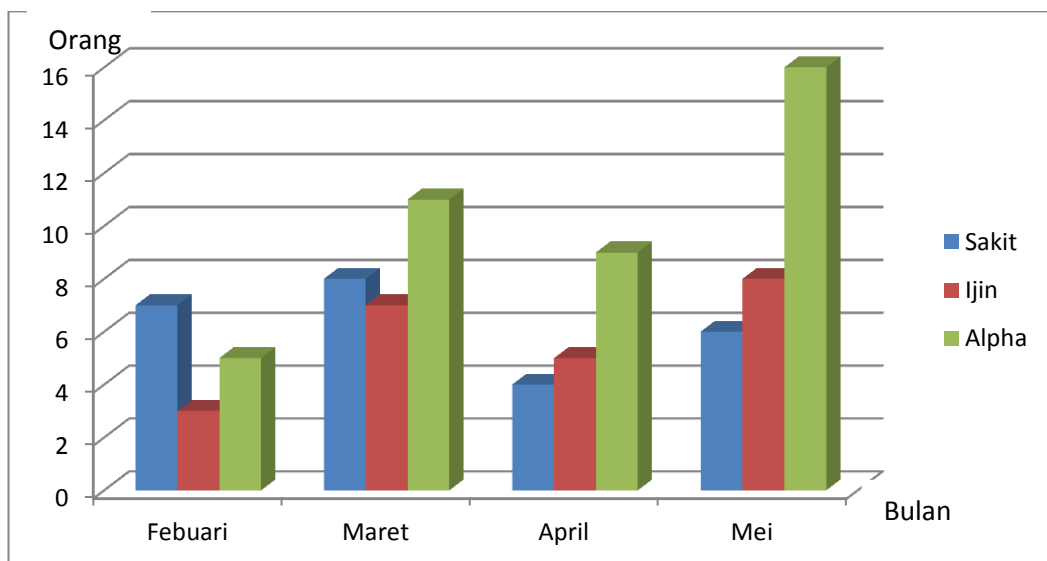
Ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab pegawai diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai untuk dapat memiliki pengaruh terhadap pegawai lainnya. Masalah yang timbul dari hal tersebut adalah pegawai tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk berkerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013;129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Sutrisno (2011;96).

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2013;4) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja di PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik adalah kondisi kerja, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut akan dipahami oleh karyawan PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Oleh karenanya sumber kepuasan seorang karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip- prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.

PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik telah menerapkan disiplin secara ketat dapat dilihat dalam penggunaan sistem komputerisasi absensi dengan menggunakan sistem *finger scan*. Sistem *finger scan* sebagai fasilitas untuk mengelola, memantau serta menghasilkan laporan-laporan cuti dan absensi yang dapat digunakan, untuk melihat perilaku absensi pegawai serta melihat kinerja pegawai. Komputerisasi sistem rekap absen berlangsung pada bagian absensi. Bagian absensi bertugas untuk mencatat atau menginput jumlah pegawai yang tidak masuk serta jumlah pegawai yang nantinya akan dimasukkan kedalam daftar nama pegawai untuk diproses dan dimasukkan kedalam database perusahaan. Berikut adalah Gambar 1.1 yang menggambarkan tentang rekapitulasi kehadiran karyawan PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik.



Gambar 1.1 Rekapitulasi kehadiran karyawan PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik

Berdasarkan pada Gambar 1.1 menunjukkan tingkat ketidakhadiran (Alpha) PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik menunjukkan terjadinya peningkatan pada bulan Mei. Ketidakhadiran (Alpha) tertinggi terjadi pada bulan Mei.

Ketidakhadiran (Alpha) merupakan hal mahal dan manager secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Oleh Karena itu, manager akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kinerja kerja (Widodo, 2007;304).

Berdasarkan pengamatan dilapangan kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan . Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial kinerja karyawan PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial kinerja karyawan PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik?

4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik.
4. Untuk mengetahui motivasi Kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama, serta sumbangan pemikiran dan informasi khususnya bagi mahasiswa yang mendalami bidang manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, sebagai bahan bacaan dan pembelajaran bagi mahasiswa lainnya.

3. Bagi PT. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Mandiri Mitra Sukses Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Mandiri Mitra Sukses Gresik dalam memberikan motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.