

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

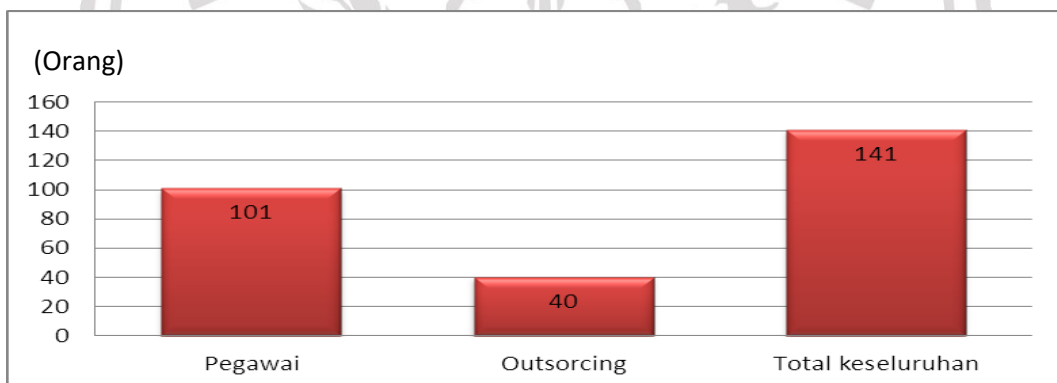
Dalam menghadapi era persaingan bisnis yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tentu saja agar dapat mengikuti persaingan dan lebih kompetitif lagi dalam hal bersaing dengan perusahaan lain, baik di dalam negeri maupun diluar negeri. Bukan hanya persaingan berupa produk, melainkan persaingan sumber daya manusia yang juga ikut meningkat. Sumber daya manusia bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian, mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu organisasi (Samudra, dkk. 2014 : 25).

Seiring dengan perkembangan perekonomian dan dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai BPD Regional Champion yang salah satunya parameternya adalah untuk memperkuat permodalan, maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perseroan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Perseroan Terbatas Nomor 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi, S.H., di Jakarta yang telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan HAM berdasarkan Surat Keputusan Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012, telah didaftarkan dalam Daftar Perseroan sesuai dengan Undang Undang Perseroan Terbatas dengan Nomor AHU-0038044.AH.01.09 Tahun 2012 Tanggal 30 April 2012 serta

berdasarkan Surat Keputusan Bapepam tanggal 29 Juni 2012 dinyatakan efektif untuk pernyataan pendaftaran dan berubah nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Bank mulai melakukan kegiatan operasional sesuai Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-5 pada tanggal 15 Agustus 1961. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Bank tersebut, ruang lingkup kegiatan Bank adalah menjalankan kegiatan usaha di bidang perbankan, termasuk perbankan berdasarkan prinsip Syariah serta kegiatan perbankan lainnya yang lazim sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut data tabel 1.1 jumlah karyawan-karyawati PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Gresik. Data seluruh karyawan karyawati Bank Jatim Cabang Gresik 2018.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah**  
**Jawa Timur Cabang Gresik**



*Sumber : PT .Bank Jatim Cabang Gresik*

Dari data tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah seluruhan karyawan yakni 141 orang. Ada 101 orang yang sudah menjadi karyawan tetap dan 40 orang

masih karyawan kontrak atau masih outsourcing data ini di ambil perjanuari 2018 sampai september 2018.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2010: 234). Dalam hal ini kinerja atau *performance* perusahaan tidak luput dari pengaruh dan peran kinerja karyawan yang ada dalam organisasi. Karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan demikian canggih (Hasibuan, 1994 dalam Bagyo, 2009).

Berikut adalah data tabel 1.2 perkembangan penilaian tingkat kinerja pegawai di Bank Jatim Cabang Gresik:

**Tabel 1.2**  
**Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Gresik**

| Penilaian Kinerja | Tahun 2017   |            | Tahun 2018   |            |
|-------------------|--------------|------------|--------------|------------|
|                   | Jumlah orang | Presentase | Jumlah orang | Presentase |
| Baik              | 40           | 28%        | 46           | 33%        |
| Cukup             | 70           | 50%        | 52           | 37%        |
| Kurang            | 31           | 22%        | 43           | 30%        |
| Total             | 141          | 100%       | 141          | 100 %      |

*Sumber: Penelitian Internal Bank Jatim Cabang Gresik*

Kinerja menurut Rivai (2009 : 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad,

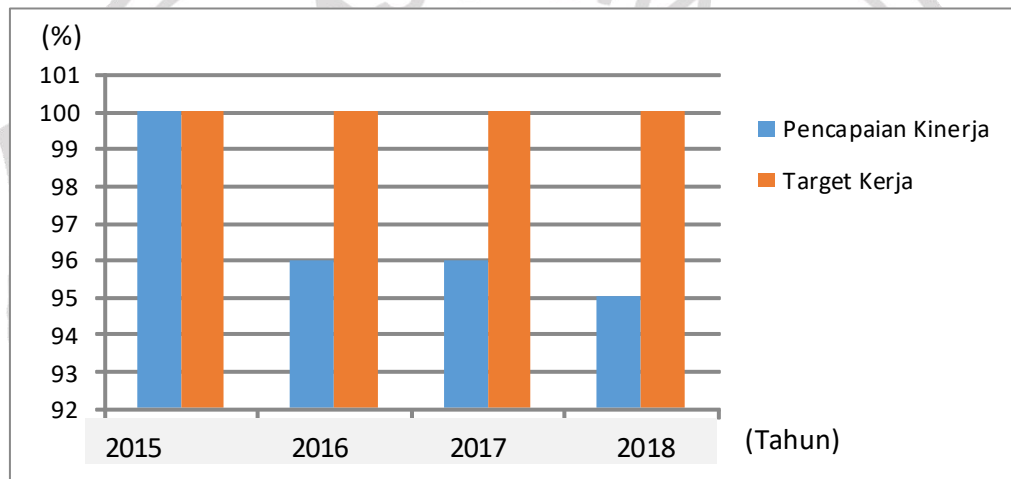
(2008:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, Menurut Harpitasari (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa lembaga keuangan Bank Jatim tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan akan melakukan manajemen bagaimana untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia tersebut, diantaranya pemberian kompensasi

Sedarmayanti (2010:195) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Gresik. Semakin banyak

pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Gresik secara keseluruhan akan meningkat dan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berikut ini adalah laporan kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Gresik yang dapat dilihat di tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah**  
**Jawa Timur Cabang Gresik 2015 – 2018**



*Sumber : PT. Bank Jatim Cabang Gresik*

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2015 – 2018 kinerja PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Gresik terjadi penurunan di kinerja pegawai dari tahun 2015 yang telah mencapai target 100% menjadi 96% pada tahun 2016 dan 2017 dan menurun lagi menjadi 95% di tahun 2018 , untuk kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Gresik selalu mencapai target dengan capaian 100% hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Gresik mengalami penurunan dikinerja pegawai PT. Bank Pembangunan

Daerah Jawa Timur Cabang Gresik. Kinerja perusahaan dapat dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi banyak faktor pendukung seperti halnya disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapainya (Hasibuan, 2010).

Menurut Rivai dan Sagala (2013;825) disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun data penguat untuk melanjutkan penelitian nantinya yaitu data absensi karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kabupaten Gresik. Data ini di ambil dari bulan Januari sampai bulan September 2018.

**Tabel 1.4**  
**Daftar Absensi Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah**  
**Jawa Timur Cabang Gresik**

| NO | Bulan         | Jumlah Hari Kerja | Absensi Karyawan |           |           |            |
|----|---------------|-------------------|------------------|-----------|-----------|------------|
|    |               |                   | Sakit            | Izin      | Alpha     | Jumlah     |
| 1  | Januari       | 22                | 3                | 5         | 7         | 15         |
| 2  | Febuari       | 20                | 1                | 5         | 6         | 12         |
| 3  | Maret         | 22                | 1                | 3         | 5         | 9          |
| 4  | April         | 21                | 2                | 4         | 8         | 14         |
| 5  | Mei           | 20                | 3                | 7         | 8         | 18         |
| 6  | Juni          | 14                | 2                | 2         | 5         | 9          |
| 7  | Juli          | 22                | 2                | 2         | 6         | 10         |
| 8  | Agustus       | 21                | 3                | 4         | 6         | 13         |
| 9  | September     | 19                | 2                | 3         | 5         | 10         |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>181</b>        | <b>19</b>        | <b>41</b> | <b>56</b> | <b>110</b> |

*Sumber : PT. Bank Jatim Cabang Gresik*



Dari tabel 1.4 di atas terlihat pada awal bulan yakni bulan Januari sudah menunjukkan indisipliner. Dari bulan selanjutnya juga meningkat pada bulan April dan Mei. Dilihat dari data tabel di atas pada bulan April dan Mei menunjukan indisipliner tertinggi. Maka ini tidak akan terlepas dari masalah kedisiplinan karyawan sehingga akan memengaruhi kinerja perusahaan. Dalam hal pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi. Dari tabel di atas akan terlihat keadaan jumlah hari kerja maupun jumlah hari absen terhadap karyawan yang tidak hadir, hari libur sehingga banyak antara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2012 : 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasi. Dalam hal ini maka akan mempengaruhi target-target yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Bank Jatim Cabang Gresik adalah lingkungan kerja.

Menurut Mardiana (2011:98) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk dengan kondisi lahan lingkungan

yang terbatas sehingga ruang gerak bagi karyawan kurang leluasa, penataan ruang kerja yang berdempetan, dan alat kantor ada yang rusak membuat kerja karyawan kurang maksimal.

Untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa lembaga keuangan tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan akan melakukan manajemen bagaimana untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia tersebut, diantaranya pemberian kompensasi Hasibuan (2010:119). Kompensasi finansial menurut Dessler (2009:46) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk kepada karyawan adalah gaji, tunjangan jabatan, transport, dan makan dan beberapa tunjangan yang diberikan secara tidak langsung demi kesejahteraan karyawan.

Menurut Mondy (2009:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik



dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk dalam penerapan kompensasi nonfinansial ialah tidak adanya promosi jabatan dan tidak adanya pemberian piagam penghargaan atas prestasi kinerja lebih baik yang sudah diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Gresik”

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Gresik?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Gresik?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Gresik?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Gresik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Gresik.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Gresik.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang 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.

## 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Gresik dalam penerapan disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

