

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan semakin canggih. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang pastinya akan muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan.

Titik berat pengelolaan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh

perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada dip perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Nampak bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Sadili, 2006:21)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini lah yang membuat betapa pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja :

Menurut As'ad (2004: 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja dapat melalui beberapa hal, yaitu gaji dan upah, pekerjaan yang menarik, peluang promosi jabatan serta kemampuan atasan dalam menunjukkan perhatian terhadap para pegawai/karyawan, rekan kerja yang bersikap bersahabat. Dan ada pula pendapat lain mengenai penentuan suatu kepuasan kerja adalah **Pertama**, Kerja yang secara mental menantang pegawai yang cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja. **Kedua**, Gagasan yang pantas pegawai menginginkan sistem upah/gaji dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan mereka. **Ketiga**, Kondisi kerja yang mendukung pegawai peduli lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. **Keempat**, Rekan sekerja yang mendukung adanya interaksi sosial antara sesama pegawai yang saling mendukung menghatar meningkatkan kepuasan kerja. **Kelima**, Jangan lupakan kesesuaian antara kepribadian pekerjaan. Holand dalam *Robbins (2001)* mengemukakan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan pengharapan akan menghasilkan individual yang lebih terpuaskan. **Keenam**, Ada dalam gen bahwa 30 % dari kepuasan individual dapat dijelaskan oleh keturunan (Robins, 2001).

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud jika analisa tentang kepuasan kerja dihubungkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi (Siagian.1999).

Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut : Kesatu, kepuasan kerja dan prestasi, menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik. Kedua, kepuasan kerja dan kemangkiran artinya bahwa karyawan/pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerja akan rendah tingkat kemangkirannya. Ketiga, Kepuasan kerja dan keinginan pindah, salah satu penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja saat ini. Keempat, kepuasan kerja dan usia, kecendrungan yang terlihat bahwa semakin lanjut usia pegawai tingkat kepuasan kerjanya semakin tinggi. Kelima, kepuasan kerja dan tingkat jabatan, semakin tinggi tingkat kedudukan seseorang dalam suatu organisasi pada umumnya semakin tingkat kepuasannya cenderung lebih tinggi pula. Keenam kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi, Jika karena besarnya organisasi para pegawai terbenam dalam masa kerja yang jumlahnya besar sehingga jati diri dan identitasnya menjadi kabur, karena hanya dikenal nomor pegawainya saja. Hal tersebut berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Selanjutnya keterkaitan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kedisiplin karyawan. Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (1988), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan kata yang sering kita jumpai, yaitu ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban. (Priodarminto S, 1993:42)

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Siswanto, 1989:63)

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap menejer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sedangkan disiplin kerja dapat dinilai dengan ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, ketepatan dalam menggunakan alat produksi, dan ketepatan dalam memanfaatkan bahan-bahan produksi. (Hasibuan, 2003:193).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dari beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, yang selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Malang disingkat BTN KCS Malang merupakan salah satu Bank Syariah yang ada di Indonesia. Bank yang mempunyai visi : Menjadi Strategic Business unit dalam BTN yang sehat dan terkemuka dalam jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama. (Dokumen BTN KCS Malang)

Pada saat peneliti melakukan Praktek Kerja Lapangan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang, peneliti melihat atau mengamati betapa disiplinnya para karyawan BTN KCS Malang.

Didalam Bank Tabungan Negara KCS Malang ada beberapa variabel kepuasan kerja yang digunakan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang diantaranya : (As'ad, 2004)

1. Kepuasan finansial
2. Kepuasan fisik
3. Kepuasan sosial
4. Kepuasan psikologi

Para karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh senang dan kecintaannya terhadap pekerjaannya, hal ini disebabkan beberapa indikator-indikator kepuasan kerja karyawan yang dijalankan secara baik oleh BTN KCS Malang, yang diantaranya :

1. Pekerjaan yang menarik bagi karyawan.
2. Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat yang dimiliki karyawan.
3. Upah dan promosi dalam pekerjaan yang representatif.
4. Sikap teman sekerja, penyelia, atasan yang baik.
5. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan

Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Menurut Nitisemito (1998), bahwasanya salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku disiplin kerja adalah kesejahteraan. Dengan adanya kesejahteraan pekerja itu akan merasakan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Dimana seseorang

yang merasakan kesejahteraan, kebutuhannya akan terpenuhi dan dapat hidup layak. Dan dengan kelayakan tersebut seseorang akan lebih tenang dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka lebih disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari’ah Malang”. Hal ini menarik karena untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap nasabah serta untuk mencapai keberhasilan instansi. Sehingga harapannya dari hasil penelitian yang diperoleh nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan pihak SDM perusahaan ini dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah strategi untuk meningkatkan kualitas kedisiplinan kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang ?
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang ?
3. Dari variabel kepuasan kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang?

1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel kepuasan kerja yang dominan terhadap disiplin kerja karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritik

Manfaat teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia atau bidang ilmu yang relevan, juga penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja dengan disiplin kerja.

2. Manfaat praktis

Bagi instansi atau perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan ataupun kebijakan dan upaya untuk dapat memuaskan kerja para karyawan, sehingga karyawan bisa disiplin dalam pekerjaannya.

3. Bagi peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan kuliah untuk mengajukan skripsi, juga untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan dibidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori – teori yang di peroleh dalam perkuliahan pada kenyataan yang ada dilapangan.