

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan adalah salah satu kegiatan bisnis yang bertanggung jawab sangat besar dalam memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik bagi nasabah dan menjaga hubungan kemitraan dengan nasabah. Dengan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik, diharapkan dapat mendukung tercapainya keberhasilan bisnis saat ini maupun dimasa yang akan datang. Selain kualitas pelayanan nasabah, hal lain yang harus diperhatikan yaitu kualitas masing-masing sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional sebuah organisasi. Sehingga perlu dibina sebaik mungkin untuk menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Yang perlu diperhatikan dari kualitas setiap karyawan bukan hanya kesanggupan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi kesanggupan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki serta memotivasi rekan kerjanya untuk lebih berkembang. Oleh sebab itu, pimpinan harus tegas dalam melakukan kebijakan yang tepat dan melibatkan diri dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar tercapai tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi untuk dapat memacu kinerja karyawan untuk lebih berkembang dan mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Dalam kehidupan sangat dibutuhkan kedisiplinan, hal itu berguna untuk mengatur dan membatasi perilaku agar tercipta masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Begitu pula dalam perusahaan, sangat dibutuhkan kedisiplinan dari setiap karyawannya. Para karyawan harus memahami bahwa dengan disiplin kerja, maka dapat tercapai segala tujuan, baik bagi diri sendiri ataupun perusahaan. Oleh sebab itu, perlu adanya kesadaran masing-masing karyawan untuk mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan dan perlu adanya sanksi bagi setiap yang melanggar peraturan tersebut. Karena akan percuma apabila ada yang melanggar peraturan tersebut tetapi tidak ada sanksi yang didapat, hal itu akan membuat mereka terus-menerus melanggar peraturan tanpa merasa jera.

Peraturan yang berlaku harus jelas, dapat dipahami, serta adil bagi setiap karyawan maupun pimpinan.

Menurut Nurrofi (2012: 3) disiplin adalah pengendalian diri seseorang untuk menunjukkan kesungguhan dalam pelaksanaan tugas yang teratur dalam sebuah organisasi, serta memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan. Sedangkan menurut Sudiyanto (2019: 17) disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi agar pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja sangat dibutuhkan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan karyawan tidak akan melakukan hal-hal yang merugikan diri sendiri atau perusahaan.

Selain disiplin kerja, perlu juga adanya imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atas kerja keras yang telah dilakukan karyawan. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik dan lebih disiplin dalam bekerja. Menurut Larasati (2018: 90) kompensasi merupakan seluruh imbalan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jufrizen (2017: 7) juga mengemukakan bahwa kompensasi mengacu pada segala sesuatu yang diperoleh karyawan secara langsung ataupun tidak langsung dalam bentuk pendapatan material atau non material untuk mengimbangi kontribusi dan jasanya kepada perusahaan. Kompensasi seringkali menjadi harapan bagi karyawan dalam menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Pemberian kompensasi yang tepat dapat membuat hubungan kerja sama yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja keras yang telah dilakukan untuk perusahaan, pimpinan juga perlu memotivasi karyawan untuk menjaga semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka, dan mau berusaha untuk lebih mengembangkan potensi yang dimiliki. Pada dasarnya, tujuan perusahaan dapat tercapai apabila adanya motivasi dalam diri karyawan sehingga akan mendorong untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sitorus (2020: 58) motivasi kerja mengacu pada segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya, membimbing dan menjaga perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja akan meningkatkan semangat dalam bekerja, serta menyadarkan karyawan akan adanya tujuan yang terkait antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Selain disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi, program pelatihan menjadi salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga tercipta kepuasan kerja yang diharapkan. Menurut Lodjo (2013: 748) pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, serta dapat membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan aplikasinya, sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya program pelatihan diharapkan karyawan dapat meningkatkan konsep, sikap dan pendapatnya, baik secara pribadi maupun dalam tim.

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja merupakan masalah penting. Karena apabila karyawan tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan maka akan mengakibatkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan akan berujung dengan meningkatnya turnover karyawan. Menurut Tamali & Munasip (2019: 57) kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam memperoleh hasil kerja terbaik. Menciptakan kepuasan kerja dalam perusahaan sangat tidak mudah, ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya disiplin kerja, kompensasi, motivasi, pelatihan, serta peluang pertumbuhan untuk masa depan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan menetapkan disiplin kerja yang maksimal, memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan motivasi yang membangun, dan memberikan atau melakukan pelatihan yang maksimal. Dengan begitu karyawan diharapkan lebih maksimal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya atas pekerjaan mereka.

PT. BPRS Metro Madani merupakan salah satu BPR Syariah yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan yaitu pada saat peneliti melakukan KKN di PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat, tingkat kedisiplinan karyawan PT. BPRS Metro Madani masih rendah. Hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat. Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, disiplin kerja yang rendah dapat membuat karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah akan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan akan

maksimal dengan begitu karyawan juga akan mendapatkan kompensasi yang lebih atas hasil kerjanya. PT. BPRS Metro Madani memiliki peraturan mengenai kedisiplinan yang diterapkan yaitu sanksi yang diberikan jika ada karyawan yang datang terlambat. Jam masuk kerja di PT. BPRS Metro Madani di mulai pukul 7.30 WIB, dan untuk keterlambatan akan diberi sanksi pemotongan kompensasi sebesar Rp20.000,-.

Tabel 1.1 merupakan tingkat keterlambatan karyawan PT. BPRS Metro Madani tahun 2019 dan Tabel 1.2 tingkat keterlambatan karyawan PT. BPRS Metro Madani tahun 2020.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat

Tahun 2019

Bulan	Sakit	Izin	Terlambat	Hari Kerja	Jumlah Karyawan
Januari	11	7	20	22	39
Februari	8	0	13	19	39
Maret	1	2	26	20	40
April	7	1	22	19	40
Mei	3	5	27	21	39
Juni	13	3	12	15	39
Juli	8	5	32	23	38
Agustus	1	1	25	22	40
September	4	8	17	21	40
Oktober	6	3	35	23	40
November	2	7	16	21	39
Desember	1	0	31	20	39
Rata-Rata	5	4	23	21	39

Sumber: PT. BPRS Metro Madani, 2020

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat

Tahun 2020

Bulan	Sakit	Izin	Terlambat	Hari Kerja	Jumlah Karyawan
Januari	7	1	37	22	39
Februari	5	1	14	20	40
Maret	9	8	24	20	40
April	0	3	21	21	39
Mei	6	9	30	16	38
Juni	4	1	40	21	39
Juli	9	7	9	23	38
Agustus	8	5	30	18	39
September	10	7	15	22	39
Oktober	7	9	17	19	40
November	0	0	33	21	40
Desember	1	4	19	19	40
Rata-Rata	6	5	24	20	39

Sumber: PT. BPRS Metro Madani, 2020

Dapat dilihat bahwa pada tabel 1.1 dan 1.2 perbandingan rata-rata keterlambatan karyawan mengalami peningkatan. Bila hal ini terjadi terus menerus, dikhawatirkan pelayanan yang ada di PT. BPRS Metro Madani tidak berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini juga diduga karena faktor kompensasi, motivasi dan pelatihan yang diberikan kurang maksimal.

Melalui pemaparan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bersumber pada hasil latar belakang masalah yang di paparkan peneliti, maka didapati identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya jumlah keterlambatan yang dilakukan karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat selama periode 2019 – 2020.
- b. Menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan yang belum diketahui penyebabnya.
- c. Faktor kompensasi, motivasi dan pelatihan yang diberikan kurang maksimal.

2. Perumusan Masalah

Berumusan pada latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat?
- b. Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat?
- c. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat?
- d. Adakah pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat?
- e. Adakah pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.
2. Mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.
3. Mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.
4. Mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.
5. Mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah selesainya penelitian, maka diharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan baik bagi penulis maupun instansi sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Sebagai persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk memperoleh gelar sarjana dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan dan mendapatkan wawasan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada instansi agar dapat memperhatikan kebijakan yang akan diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian ilmiah dan menambah referensi terkait pengelolaan sumber daya manusia di bidang keilmuan khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai hubungan disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pelatihan dengan

kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. Peneliti membatasi penelitian ini hanya dengan karyawan PT. BPRS Metro Madani kantor pusat yang telah mengikuti pelatihan yang di berikan oleh pihak atasan.