

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan tugas perilaku berkaitan dengan kemampuan karyawan menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain dalam organisasi termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam suatu kelompok dan bekerja mandiri. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka hal-hal tersebut menjadi perhatian agar tidak menimbulkan diskriminasi kerja. Dalam perannya sebagai pelaksana inilah sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi perkembangan organisasi (Sekartini, 2016).

Karyawan merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia sangat penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi

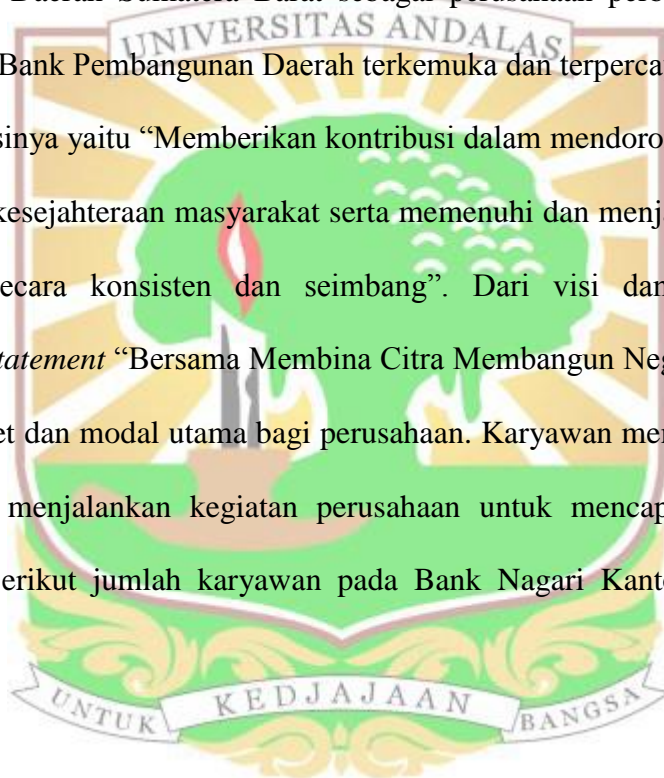
yang digunakan atau seberapa banyak dana yang ada namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Sari & Hadijah, 2016)

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan (Liyas & Primadi, 2017). Dalam keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin tersebut mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat dan realisasi tujuan organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah organisasi karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi (Itang, 2015).

Disiplin adalah modal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin suatu organisasi atau instansi akan

dapat mengimplementasikan programnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Juliani & Windu, 2017).

Pada saat sekarang banyaknya bank yang beropersi membuat dunia perbankan menjadi persaingan yang sangat kompetitif. Persaingan merupakan tantangan bagi setiap perusahaan. Untuk itu diperlukan disiplin kerja dari karyawan agar bisa bersaing dan bertahan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat sebagai perusahaan perbankan memiliki visi “Menjadi Bank Pembangunan Daerah terkemuka dan terpercaya di Indonesia” sedangkan misinya yaitu “Memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat serta memenuhi dan menjaga kepentingan *stakeholder* secara konsisten dan seimbang”. Dari visi dan misi tersebut memberikan *statement* “Bersama Membina Citra Membangun Negeri”. Karyawan merupakan aset dan modal utama bagi perusahaan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut jumlah karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat Tahun 2017:



Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Tahun 2017

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Divisi Dana & Treasury	26
2	Divisi Kepatuhan dan Manajemen Risiko	15
3	Divisi Keuangan & Akuntansi	13
4	Divisi Kredit & Mikro Banking	17
5	Divisi Pengawasan	17
6	Divisi Penyelamatan Kredit	12
7	Divisi Perencanaan Strategis	11
8	Divisi Sekretaris Perusahaan	20
9	Divisi Sumber Daya Manusia	19
10	Divisi Teknologi Informasi	25
11	Divisi Umum	38
12	Divisi Usaha Syariah	12
13	Staf Ahli Direksi	4
TOTAL		229

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Kantor Pusat

Karyawan dan perusahaan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan Bank Nagari Kantor Pusat yaitu 229 orang. Lingkungan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan akan juga ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi contoh bagi karyawan (Liyas & Primadi, 2017). Berikut data persentase keterlambatan karyawan Bank Nagari Kantor Pusat tahun 2017 :

Tabel 1.2
Persentase Keterlambatan Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat
Tahun 2017

No	Divisi	Jumlah Karyawan	(%) Keterlambatan
1	Divisi Dana & Treasury	26	2,50
2	Divisi Kepatuhan dan Manajemen Risiko	15	1,67
3	Divisi Keuangan & Akuntansi	13	0,38
4	Divisi Kredit & Mikro Banking	17	1,76
5	Divisi Pengawasan	17	2,65
6	Divisi Penyelamatan Kredit	12	1,25
7	Divisi Perencanaan Strategis	11	0
8	Divisi Sekretaris Perusahaan	20	1,50
9	Divisi Sumber Daya Manusia	19	0,79
10	Divisi Teknologi Informasi	25	3,00
11	Divisi Umum	38	1,45
12	Divisi Usaha Syariah	12	0,83
13	Staf Ahli Direksi	4	1,25
TOTAL		229	-

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Kantor Pusat

Dari tabel 1.2 diatas dapat kita lihat bahwa disiplin kerja pada Bank Nagari Kantor Pusat mengalami tingkat disiplin yang naik turun. Terdapat beberapa divisi yang pesentase keterlambatannya tinggi dari divisi lainnya, yaitu divisi teknologi informasi, divisi pengawasan dan divisi dana & treasury. Selain dari disiplin kerja karyawan, kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab dan kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan agar pekerjaannya tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013). Bank Nagari Kantor Pusat memiliki 13

divisi. Dimana karyawan ditempatkan pada divisi-divisi yang berbeda sesuai dengan kemampuan atau *skill* masing-masing karyawan.

Dengan adanya disiplin kerja serta kemampuan kerja yang baik akan memberikan dampak terhadap kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja dan kemampuan kerja yang baik, karyawan tersebut akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja (Sekartini, 2016). Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan adalah *turnover*, hal ini memberikan pengaruh yang besar bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Suatu organisasi dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat untuk pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi waktu untuk melatih karyawan yang baru dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. (Nanggoy dan Harianti, 2005).

Dalam bekerja, tentunya setiap karyawan ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Oleh karena itu, khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Karena pencapaian tujuan organisasi dimulai dari cara

karyawannya bekerja. Kemudian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan tersebut (Sari & Hadijah, 2016). .Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat *turnover* (karyawan yang berhenti dari pekerjaan atau keluar dari pekerjaannya) dan absensi karyawan. Berikut data *turnover* dan data absensi karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Tahun 2017:

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat yang *Turnover*
Tahun 2016 - 2017

Tahun	Jumlah (orang)
2016	24 orang
2017	39 orang

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Kantor Pusat



Tabel 1.4

Data Absensi Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Tahun 2017

No	Divisi	Jumlah Pegawai	Izin Biasa		Izin Istimewa		Sakit		Tidak Absensi Pulang		Dinas Luar		Pendidikan	
			Pegawai	Hari	Pegawai	Hari	Pegawai	Hari	Pegawai	Kali	Pegawai	Kali	Pegawai	Hari
1	Divisi Dana & Treasury	26	2	2	0	0	0	0	0	0	11	74	5	18
2	Divisi Kepatuhan & Manajemen Risiko	15	0	0	0	0	2	7	0	0	1	2	3	5
3	Divisi Keuangan & Akuntansi	13	1	2	0	0	1	1	0	0	5	41	0	0
4	Divisi Kredit & Mikro Banking	17	1	1	0	0	0	0	0	0	12	36	1	1
5	Divisi Pengawasan	17	1	1	0	0	0	0	0	0	14	84	4	6
6	Divisi Penyelamatan Kredit	12	1	1	0	0	3	5	0	0	7	24	2	2
7	Divisi Perencanaan Strategis	11	3	3	0	0	2	4	0	0	4	5	3	9
8	Divisi Sekretaris Perusahaan	20	2	3	0	0	2	2	0	0	7	52	1	1
9	Divisi Sumber Daya Manusia	19	3	4	1	2	1	6	0	0	4	6	0	0
10	Divisi Teknologi Informasi	25	3	3	2	4	1	3	0	0	9	36	5	19
11	Divisi Umum	38	3	6	1	20	1	1	1	6	11	38	4	6
12	Divisi Usaha Syariah	12	0	0	1	1	0	0	0	0	7	38	1	1
13	Staf Ahli Direksi	4	2	2	1	3	0	0	0	0	0	0	1	1
Total		229	22	28	6	30	13	29	1	6	92	436	30	69

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Kantor Pusat

Berdasarkan tabel 1.3 dan 1.4 di atas dapat kita lihat kepuasan kerja karyawan juga dilihat dari tingkat *turnover* dan absensi karyawan. Dimana pada tahun 2016 jumlah karyawan yang *turnover* sebanyak 26 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 39 orang. Tingkat *turnover* karyawan Bank Nagari Kantor Pusat mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebanyak 39 orang. Untuk melihat prestasi kerja karyawan juga diperlukan laporan kinerja karyawan oleh pihak organisasi untuk membuat keputusan tentang promosi atau mutasi. Hal ini dapat dilakukan dengan penilaian prestasi kerja dengan tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja, bertanggungjawab dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Berikut data tingkat kinerja karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Tahun 2013-2017:

Tabel 1.5
Tingkat Kinerja Karyawan Bank Nagari Kantor Pusat Tahun 2013-2017

Tahun	Nominal (Rp Juta)	Jumlah Nasabah
2013	3.587.271	1.147.009
2014	3.772.569	1.010.441
2015	4.321.788	1.020.814
2016	4.694.042	1.057.918
2017	5.223.988	1.114.675

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Kantor Pusat

Kenyataan di lapangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimana di beberapa divisi masih memiliki tingkat keterlambatan yang tinggi dan tingginya angka *turnover*.

Dengan melihat kondisi atau fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat”**.

1.2 Rumusan Masalah

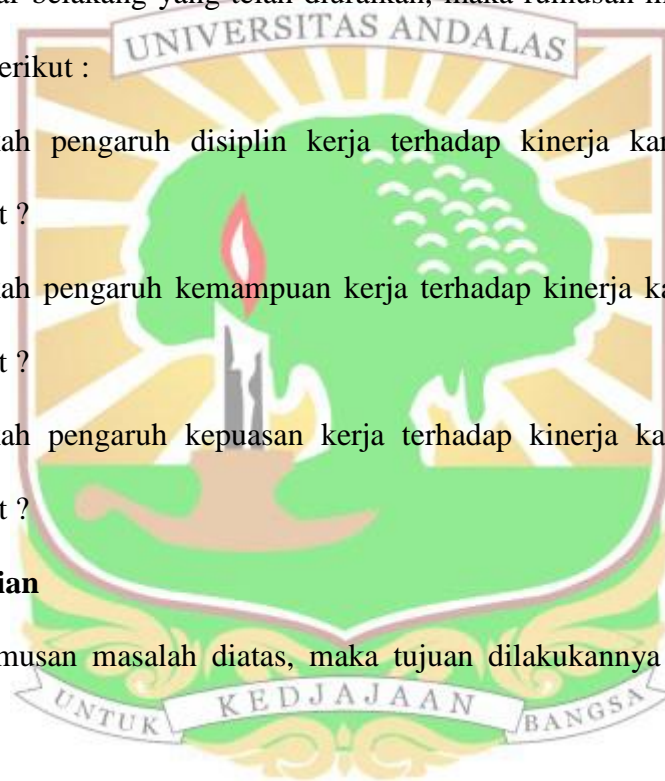
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kantor Pusat ?
- b. Bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kantor Pusat ?
- c. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kantor Pusat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat.
2. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat.



1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk pengembangan penelitian kedepannya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan terkait pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Kantor Pusat.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi organisasi lain dengan masalah serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan di Bank Nagari Kantor Pusat. Kemudian batasan variabel penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari telaah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang dengan konsep disiplin kerja, kemampuan kerja,

kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pengolahan dan analisis data primer yang dikumpulkan untuk selanjutnya hasil temuan dibahas guna menjawab tujuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian, dan saran dari hasil penelitian.

