

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan asset yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Peranan karyawan didalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas karyawannya. Untuk itu, karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sangatlah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2010: 549), “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku dari seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi baik secara kualitas maupun kuantitas yang pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Dalam sebuah perusahaan diperlukan pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Didalam sebuah perusahaan, pimpinan harus mampu mengawasi para karyawannya mengenai tingkah laku karyawan dan berusaha memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik. Untuk itu, pimpinan perlu menerapkan disiplin kerja yang baik agar para karyawan memiliki kemauan untuk mengubah perilakunya yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi persyaratan karyawan dalam hal pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Mempunyai karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perusahaan juga harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Salah satu penunjang karyawan yaitu adanya dorongan dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan harus mempunyai semangat untuk bekerja lebih baik. Dorongan dalam diri karyawan tersebut adalah motivasi.

Menurut Rivai (2010: 837), "Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang

spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut merupakan hal yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan dalam hal ini motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang ia kerjakan. Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja.

Didalam suatu perusahaan perlu adanya organisasi karyawan. Suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu adanya pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tsb, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Penyatuan pandangan dari Sumber Daya Manusia (SDM) didalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut.

Menurut Supriyadi dkk, (2006: 35), pengertian budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada didalam perusahaan/organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

PT. BPR ASWAJA merupakan perusahaan milik NU cabang ponorogo yang bergerak dibidang perbankan. Tujuan dari PT. BPR ASWAJA Ponorogo adalah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat ponorogo pada khususnya. Berdasarkan tujuan tersebut diharapkan PT. BPR ASWAJA Ponorogo dapat membantu kesejahteraan masyarakat ponorogo melalui peningkatan perekonomian dan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.

Alasan penulis melakukan penelitian pada PT. BPR ASWAJA Ponorogo karena PT. BPR ASWAJA Ponorogo mempunyai kinerja perusahaan yang baik. PT. BPR ASWAJA Ponorogo mampu menyalurkan kredit kepada masyarakat dengan jumlah simpanan masyarakat yang semakin meningkat sebagai akibat meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada PT. BPR ASWAJA Ponorogo. Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja perusahaan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Meningkatnya kinerja PT. BPR ASWAJA Ponorogo tidak lepas dari kontribusi para karyawannya yang juga memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, motivasi, dan budaya kerja. Hal tersebut mendorong peneliti untuk mengetahui “PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PT. BPR ASWAJA PONOROGO”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRASWAJA Ponorogo?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR ASWAJA Ponorogo?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR ASWAJA Ponorogo?
4. Dari ketiga variabel diatas, manakah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR ASWAJA Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat begitu banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di lingkup PT. BPR ASWAJA Ponorogo maka perlu adanya pembatasan masalah didalam penelitian. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang pasti dan menghindari penafsiran yang menyimpang.

Adapun pembatasannya masalah tersebut adalah terbatas pada bidang manajemen sumber daya manusia, yang menyangkut masalah kedisiplinan, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR ASWAJA Ponorogo.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRASWAJA Ponorogo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRASWAJA Ponorogo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRASWAJA Ponorogo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRASWAJA Ponorogo.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis.

a. Kegunaan Akademis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik teori maupun praktek tentang kedisiplinan, motivasi dan budaya kerja serta kinerja karyawan.

- 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian yang sejenis.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kedisiplinan, motivasi, dan budaya kerja serta kinerja karyawan.

2) Bagi perusahaan

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya kedisiplinan, motivasi, dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.