

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia digunakan untuk segala aktivitas dalam organisasi atau perusahaan untuk semua aktivitas sebagai alat dalam produksi, sumber daya manusia dapat menciptakan dan memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebuah perusahaan contohnya disiplin kerja dan semangat kerja Dewi et al., (2022).

Perkembangan dunia usaha semakin pesat pada setiap harinya, mengakibatkan banyaknya masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satunya dari segi aspek sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas produksi perusahaan, yang dimana pada aspek sumber daya manusia sebenarnya modal utama bagi perusahaan dan sarana kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Sikap yang diharapkan oleh perusahaan bukan hanya karyawan semangat dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan dan disiplin dalam menaati peraturan yang tertulis saja melainkan kemajuan suatu perusahaan diraih jika bekerja lebih dari standar minimum yang telah ditentukan.

Aset utama bagi perusahaan yaitu memiliki karyawan yang mempunyai keterampilan yang baik, apabila tingkat kualitas sumber daya manusia pada

perusahaan bagus maka tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan akan mudah meningkat begitupun dengan sebaliknya. Pemegang kendali dari sebuah perusahaan ada pada seorang pimpinan perusahaan, namun peran utama keberhasilan perusahaan untuk masa yang akan datang merupakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sebagai tenaga kerja dalam perusahaan Ariani et al., (2020).

Tingkat kehadiran pegawai pada dasarnya mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan. Tingkat kehadiran dimaksudkan sejauh mana karyawan aktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Ketersediaan fasilitas baik sarana maupun prasarana dapat memberikan manfaat besar yaitu tertunjangnya kelancaran pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya terbatasan sarana dan prasarana akan mengganggu kelancaran aktivitas karyawan. Apabila fasilitas kurang memadai maka yang akan dikerjakan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan benar selain itu, akan menghambat dan mengurangi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut Ririn (2021).

Menurut Pratiwi & Permatasari, (2022) dalam meningkatkan produktivitas kerja faktor yang paling berpengaruh yaitu dengan ditegakkannya disiplin dalam perusahaan, disiplin kerja merupakan sikap hormat, kesadaran dan kemauan pada diri karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku dan telah disepakati dalam perusahaan. Selain pengaruh disiplin, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan merupakan semangat kerja, semangat kerja karyawan juga bisa dilihat dari

kualitas dan kuantitas dari perusahaan hal ini dikarenakan semangat kerja yang tinggi akan menjadi sebuah nilai lebih dari setiap perusahaan maka, bisa dikatakan kekuatan semangat kerja karyawan yang tidak berpotensi akan mengakibatkan gagalnya dalam pelaksanaan tugasnya menurut Ariani et al., (2020).

Bukanlah tugas yang mudah untuk memotivasi dan mengarahkan individu agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan karena manusia adalah makhluk yang berharga dengan perasaan emosional, keinginan ataupun tujuan. Setiap perusahaan diperlukan adanya produktivitas untuk mencapai produktivitas kerja merupakan sesuatu dari syarat kerja yang wajib dipenuhi oleh karyawan agar memperoleh hasil yang maksimal dimana manusia merupakan faktor pelaksana utama dari suatu pelaksanaan tugasnya. Dalam mencapai tujuan perusahaan perlu adanya peningkatan produktivitas kerja, produktivitas harus bisa diraih lebih baik dari hari sebelumnya.

Karyawan merupakan penggerak maju atau mundurnya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah diberikan. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam pencapaian dari perusahaan Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan dipengaruhi oleh sikap disiplin kerja dan sikap semangat kerja dari para karyawannya, artinya memiliki sikap disiplin yang tinggi dan sikap semangat kerja dalam bekerja akan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi baik dan memuaskan. Aturan yang dibuat oleh perusahaan dalam semua aktivitasnya sudah diatur oleh perusahaan dan wajib ditaati oleh

semua karyawan ketika perusahaan mendorong karyawannya untuk disiplin setiap hari yang berdampak positif pada produktivitas karyawan.

Produktivitas pegawai merupakan ukuran sejauhmana seorang pegawai dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Peningkatan produktivitas berhubungan terhadap waktu yang dibutuhkan, artinya semakin sedikit waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin baik produktivitas seorang karyawan. Selain itu, produktivitas karyawan memberikan ukuran bagi karyawan secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya. Jadi karyawan merupakan elemen yang paling strategis dalam sebuah perusahaan harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dilakukan oleh manusia termasuk karyawan. Oleh karena itu pegawai merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas Ririn (2021).

Dalam suatu perusahaan masalah yang sering dihadapi yaitu mengapa beberapa pegawai bekerja lebih baik dari pegawai yang lainnya, ada pegawai yang memiliki kemampuan, semangat kerja, serta keterampilan sesuai dengan harapan perusahaan, ada juga karyawan yang memiliki kemampuan, semangat kerja yang tinggi tetapi kurang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dibuktikan karena suatu perusahaan terdiri dari individu yang memiliki latar belakang dengan tujuan yang berbeda satu sama lainnya menurut Keles et al., n.d. (2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Rosmala, Dyah & Windiara (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan observasi peneliti pada kantor Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Terdapat beberapa karyawan dalam hal disiplin masih dirasa kurang baik seperti telat masuk pada saat berdoa pagi sudah dimulai, waktu jam istirahat karyawan terkadang melebihi batas makan siang dan sholat sebelum waktu jam istirahat serta pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan an. Karina dalam melakukan tugas yang diberikan selalu berusaha agar tercapainya target pada setiap harinya, sikap semangat kerja selalu diterapkan. Sedangkan karyawan an. Ima selalu melakukan pekerjaan dengan disiplin guna mencapai target, dan terselesainya tugas pada hari itu tanpa ada tugas yang menumpuk.

Menurut Ratna Sari & Logahan, n.d. (2020), menjelaskan bahwa disiplin kerja harus lebih diutamakan apabila manajemen waktu kerja tidak ditaati dapat dikatakan karyawan menjadi tidak memiliki sikap kedisiplinan sehingga pekerjaannya bersifat negatif. Maka mengakibatkan turunnya produktivitas dan target yang telah ditentukan terjadi tidak stabil. Seorang karyawan jika sudah mempunyai sikap kedisiplinan dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan secara maksimal mungkin dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut tidak terkontrol dengan

demikian permasalahan terkait disiplin sangat kurang baik pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan ini.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Bank Syariah indonesia kota Pasuruan)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan oleh peneliti di atas maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan?
3. Apakah disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini dilakukan :

1. Untuk mengetahui dan menguji apakah ada atau tidak pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan
2. Untuk mengetahui dan menguji ada atau tidak pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan
3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi serta kajian untuk menganalisis berbagai pengaruh yang melatar belakangi terjadinya pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja pada karyawan dan bertujuan untuk memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan guna meningkatkan disiplin dan semangat kerja sehingga bisa dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan suatu masukan kepada semua pihak tentang pentingnya disiplin dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan agar lebih baik lagi dan dapat secara terbuka menerima hasil penelitian ini sebagai sarana bagi mereka.

E. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah penelitian ini, maka peneliti akan menyusun sistematika penulisannya supaya penelitian ini mengarah pada tujuan yang diharapkan. Sistematika tersebut terdiri dari lima bab sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Berisikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Lingkup Penelitian, Sistematika Penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Berisi tentang Tinjauan Pustaka yang berkaitan dengan judul penelitian penulis yang digunakan untuk membantu membentuk kerangka berfikir dalam penelitian ini.

Bab III : Metode Penelitian

Berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Sumber Data, Lokasi Penelitian, Metode Pengumpulan Data dan Teknik Pengumpulan Data.

Bab IV : Pembahasan

Berisi tentang gambaran umum mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia.

Bab V : Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan penelitian.