

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap badan usaha atau organisasi yang berdiri baik itu yang berbentuk Perseroan, CV, Koperasi ataupun lainnya berharap mengalami perkembangan yang baik dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam lingkup usaha yang dijalankan.

Perkembangan bank yang terus meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan yang ketat dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi.

PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan adalah organisasi yang cukup besar, beralamat di Jalan Imam Bonjol No.18. Aktivitas usaha PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan adalah sebagai alat kelengkapan Otonomi Daerah di bidang Perbankan, berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, berperan sebagai Pemegang Kas Daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai bank umum, Dasar bagi perusahaan untuk mencapai persaingan dan pemenuhan produktivitas yang diharapkan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan mengelola

sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia, yaitu tenaga kerja atau karyawan.

Padminingsih (2010:270) menyatakan, “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran peserta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”

Karyawan merupakan modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional, karena sumber daya manusia adalah hal utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa memiliki sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah hal yang sangat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan usahanya. Karyawan atau tenaga kerja yang nantinya diharapkan oleh perusahaan dapat memberikan produktivitas yang baik untuk membantu perusahaan dalam pemenuhan target pekerjaan. Tanpa produktivitas kerja yang baik di semua bidang dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan menjadi sulit atau bahkan tidak mungkin untuk diwujudkan. Sedangkan menurut serdamayanti (2004:142) Produktivitas adalah “keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang” setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas perusahaan selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu adanya Karakteristik pekerjaan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian

manusia. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* dimana perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) individu sesuai kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008:35) “ adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.”

Selain dari karakteristik pekerjaan ada juga hal yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja bagi setiap karyawannya.

Karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan akan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien.

Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Robbins (2011:12) menyatakan, “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.”. Disiplin kerja sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh perusahaan. Peraturan yang ada di perusahaan akan menjadi acuan bagi karyawan untuk menjadi pegangan bersama sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para karyawan. Disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan memiliki program pengembangan sumber daya manusia dengan memperhatikan Disiplin Kerja pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, karena dengan disiplinnya setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang utama medan. dan selain adanya pemerhatian terhadap disiplin kerja, PT Bank sumut Cabang Utama Medan juga selalu memperhatikan karakteristik kerja yang dimiliki oleh karyawannya, karena dengan adanya karakteristik kerja itu perusahaan akan dapat melihat sejauh mana keseriusan karyawannya dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan. Hal itu dilakukan demi tercapainya produktivitas kerja yang baik yang dihasilkan oleh setiap karyawan PT Bank Sumut Cabang Utama Medan.

Setelah penulis melakukan observasi langsung di PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan, maka fenomena yang dapat dilihat ialah berupa permasalahan yaitu adanya penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan Menghadapi tentang disiplin kerja yang belum dilaksanakan secara maksimal, dan masih banyak

dijumpai para karyawan yang belum mau menerapkan sistem ini, maka tingkat absensi kedisiplinan dari setiap karyawan nya masih kurang baik, hal itu dapat dilihat dari data yang telah di berikan oleh PT. Bank Sumut Cabang Medan. Mengenai disiplin kerja, masih banyak karyawan yang kurang disiplin dan tidak ingin sejalan dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan kata lain, kepedulian karyawan akan kedisiplinan masih kurang. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh salah satu masalah yang dihadapi PT. Bank Sumut Cabang Medan adalah kurangnya kedisiplinan bekerja karyawan. Oleh karena itu dimana disiplin kerja karyawan yang berpengaruh terhadap tingkat Produktivitas Pekerjaan akan membuat karyawan tidak akan memiliki minat untuk memberikan ide-ide baru kepada perusahaan. Yang mengakibatkan akan cenderungnya penurunan produktivitas kerja karyawannya. Kedisiplinan karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Jumlah rata-rata ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari sampai Desember adalah sekitar 10,9%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan selama Tahun 2015 cukup tinggi. Menurut Flippo, absensi karyawan yang normal di Negara Amerika Serikat yang jarang penduduknya adalah 3% dan di Negara yang padat penduduknya tingkat absensi 3% adalah normal. Sedangkan jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan jauh diatas 3% atau sudah melewati batas normal seperti yang dikemukakan oleh Flippo yaitu 3%.

PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan memiliki point pencapaian nilai Manajemen Produktivitas Kerja karyawan seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Kriteria Nilai Akhir Manajemen Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan

No	Point Pencapaian	Keterangan
1	100 – 150	K – (Kurang Minus)
2	151 – 250	K + (Kurang Plus)
3	251 – 350	B (bagus)
4	351 – 450	SB (Sangat Bagus)
5	451 – 500	IS (Istimewa)

Sumber : PT Bank Sumut Utama Cabang Medan (data diolah)

Unsur penilaian Produktifitas kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan yaitu sasaran operasional dan sasaran perbaikan proses kinerja. Berikut keterangan penilaian hasil manajemen Produktivitas kerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan Tahun 2015.

Tabel 1.2
Penilaian Hasil Manajemen Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan Tahun 2015

No	Point Pencapaian	Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	100 – 150	K – (Kurang Minus)	-	-
2	151 – 250	K + (Kurang Plus)	-	-
3	251 – 350	B (Bagus)	82	65,6%
4	351 – 450	SB (Sangat Bagus)	43	32,3%
5	451 – 500	Is (Istimewa)	-	-

Sumber : PT. Bank Sumut Utama Cabang Medan (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa pencapaian nilai Produktivitas kerja karyawan secara umum sudah bagus, hal ini terlihat dari tidak ada karyawan yang mendapatkan nilai K – dan K +. Namun Produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya optimal, terlihat dari tabel bahwa pada tahun 2015 tidak ada

karyawan yang mampu mencapai nilai yang (Istimewa). Hasil Produktivitas kerja karyawan yang paling dominan yaitu terlihat pada point pencapaian ketiga dimana sekitar 82 orang karyawan atau sekitar 65,6% mendapatkan nilai B (Bagus). Sementara jumlah karyawan yang mendapatkan nilai SB (Sangat Bagus) sekitar 43 orang atau sekitar 32,3%.

Dari uraian di atas yang menjelaskan pentingnya Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT.Bank Sumut Utama Cabang Medan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap produktivitas kerja pada PT.Bank Sumut Utama Cabang Medan ?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Bank Sumut Utama Cabang Medan ?
3. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Bank Sumut Utama Cabang Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka perlu adanya pembatasan masalah agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini sangat penting untuk menentukan fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini di fokuskan pada “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi Perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sumut Utama Cabang Medan ?
2. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Sumut Utama Cabang Medan ?
3. Apakah ada Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sumut Utama Cabang Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam Penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sumut Utama Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sumut Utama Cabang Medan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Sumut Utama Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelitian

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) Khususnya mengenai Karakteristik pekerjaan, Disiplin Kerja serta Produktivitas Kerja dalam suatu Perusahaan baik secara teoritis maupun secara aplikasinya.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini, diharapkan memberi tambahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja.

3. Bagi Universitas Negeri Medan.

Menambah referensi bacaan mengenai Sumber Daya Manusia yang dapat berguna Bagi ilmu pengetahuan tentang Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

4. Bagi penelitian Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama pada masa yang akan datang.