

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

SDM atau yang biasa disebut dengan Sumber Daya Manusia ialah faktor utama yang dijadikan acuan dalam proses keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Bisa dibayangkan jika sebuah perusahaan telah memiliki modal yang cukup, teknologi yang canggih, tetapi tidak memiliki sumber daya manusia untuk mengelolanya, maka sebuah perusahaan tidak akan berhasil dalam menjalankan bisnisnya.

**Menurut Hamali (2016:2)** menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis tentang keterampilan, motivasi, pengembangan, serta manajemen pengorganisasian sumber daya. **Hasibuan (2016)** Sumber Daya Manusia ialah ilmu serta keterampilan menata korelasi dan kontribusi pekerja supaya efektif dan efisien demi mendukung terlaksananya tujuan perusahaan serta pegawai. **M.T.E Hariandja (2002)** SDM merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan faktor selain modal usaha. Untuk itu SDM diharapkan dapat dikendalikan dengan baik guna meningkatkan kemampuan perusahaan.

Karena itu dalam menjalankan pengelolaannya, suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai kualitas dan kinerja yang baik, serta memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan oleh suatu perusahaan, dan terlebih lagi dapat melaksanakan semua tugas

yang dipercayakan oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia yang memiliki kinerja efektif akan memberikan kontribusi untuk keberhasilan semua aktivitas bisnis. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang berkinerja buruk akan mempersulit penerimaan harapan organisasi.

Menurut **Moehariono (2012:95)** Kinerja merupakan gambaran tentang taraf implementasi program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, serta misi organisasi yang disalurkan pada suatu rencana strategis organisasi. **Mangkunegara (2016:9)** Kinerja Karyawan yakni pencapaian kerja secara kapasitas maupun jumlah yang sudah diperoleh pekerja dalam mengerjakan kewajiban sesuai tanggung jawab yang ditugaskan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok, seperti standar kerja, tujuan yang ditetapkan untuk suatu periode dan diatur oleh norma, standar prosedur operasi, kriteria, serta tugas yang ditetapkan atau berlaku untuk bisnis. **(Wijaya et al., 2015)**.

Di era globalisasi, perkembangan praktik perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari fungsi koperasi sebagai landasan perekonomian rakyat. Koperasi dapat memperkuat ekonomi rakyat sebagai basis kekuatan ekonomi nasional. Pada hakikatnya koperasi di bentuk dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan dan membantu memperlancar perekonomian anggota dan masyarakat. Keunggulan koperasi sendiri terletak pada pembangunan ekonomi nasional, kekeluargaan, serta demokrasi ekonomi. Dalam UU No.25/1992, koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan perseorangan atau badan

hukum berdasarkan prinsip koperasi serta merupakan gerakan ekonomi kerakyatan asas kekeluargaan.

KSPPS BMT BIM Jawa Timur yang ada di Kabupaten Tuban Jawa Timur merupakan organisasi yang beroperasi di bidang koperasi simpan pinjam bersifat syariah yang wilayah kerjanya mencakup seluruh Jawa Timur dan telah mempunyai sejumlah cabang di beberapa tempat. Organisasi dengan moto “Mudah, Aman, dan Bersahabat” ini terus berkembang pesat dalam menjalankan bisnis pembiayaan melalui koperasi simpan pinjam dan keuangan syariah dan telah mendapatkan banyak kepercayaan dari komunitas anggotanya. Beberapa keunggulan menjadi rekan kerja BMT BIM ini antara lain sarana pendanaan jangka pendek yang aman, tabungan serta sistem bagi hasil yang sesuai syariah, praktis dalam melakukan pembayaran lantaran transaksi bisa dilakukan kapanpun ataupun sesuai dengan waktu penarikan yang telah disepakati, insentif bagi hasil kompetitif, dan layanan antar jemput (home delivery).

Koperasi BMT Bina Insan Mandiri bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun struktur ekonomi makro untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan sejahtera. Visi misi dari koperasi BMT BIM adalah menjadi koperasi yang jujur, sehat, dan inspiratif. Beberapa misi koperasi ini antara lain menciptakan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi anggotanya, Berdaya guna menjadi mitra strategis dan terpercaya bagi anggota, Berkontribusi dalam perkembangan koperasi di Indonesia, Mengelola koperasi dan unit usaha secara profesional dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik. Dalam sebuah

perusahaan pastinya akan menginginkan pencapaian tertinggi dalam peningkatan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Keadaan ini sejalan dengan fenomena yang terdapat di koperasi simpan pinjam, yaitu masih terdapat sebagian pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, juga pemberian reward yang masih minim pada karyawan, serta kurang maksimalnya kepuasan kerja seperti kenyamanan di tempat kerja. Kondisi seperti ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan koperasi. Penyelenggaraan SDM yang efektif bisa menciptakan SDM yang bermutu serta membangun kinerja karyawan yang produktif.

Kinerja Karyawan disini penting untuk diteliti karena dapat memberikan pengetahuan perihal hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan, selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar produktivitas karyawan di perusahaan, karena akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Selain itu peneliti secara objektif tertarik dengan penelitian ini karena melihat kinerja karyawan yang masih relatif rendah, sehingga dirasa penting untuk memahami faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Secara subjektif penelitian ini menggunakan studi kasus di KSPPS BMT BIM Kabupaten Tuban dimana belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya oleh mahasiswa Universitas Merdeka Malang khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Adapun beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kedisiplinan, pemberian reward, dan kepuasan kerja. Faktor tersebut sebaiknya diperhatikan oleh perusahaan sebagai

bentuk upaya peningkatan kinerja karyawan Koperasi BMT BIM Jawa Timur.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi adalah kedisiplinan. Menurut **Bejo Siswanto (2010:291)** Disiplin merupakan perilaku menghormati, menghargai, menaati norma yang ada, tertulis atau tidak tertulis, dan kemampuan untuk menerapkannya serta tidak menghindari sanksi ketika bertentangan dengan tugas dan kewenangan yang telah diserahkan. **Hasibuan (2008)** Disiplin adalah sikap kesadaran akan perilaku diri sendiri dalam menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku, baik aturan itu baik atau tidak, sehingga karyawan merasa berkewajiban untuk melakukan pekerjaannya tanpa meninggalkan atau melalaikan peraturan yang berlaku. **Rivai (2018:599)** Disiplin ialah instrumen yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai supaya mereka bersedia memperbaiki sikap, dan sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menerapkan kedisiplinan di tempat kerja pada awalnya akan sulit bagi karyawan, tetapi akan berhasil seiring waktu dikarenakan disiplin tidak lahir begitu saja, melainkan perlu adanya pelatihan dalam menanamkan kedisiplinan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan BMT BIM Jawa Timur adalah Reward. **Irham Fahmi (2016:64)** mengatakan reward adalah suatu bentuk pemberian balas jasa yang diberikan pada pegawai atas prestasi kerja, ekonomis ataupun non ekonomis. Reward adalah Imbalan atas pelayanan yang diberikan perusahaan pada para pegawai karena sudah mendedikasikan tenaga

dan pikirannya untuk operasional perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (**Satrohadiwiry, 2010:17; Efendy dkk., 2017**). Definisi lain menyatakan bahwa reward (penghargaan) bisa berupa sesuatu yang berbentuk atau tidak yang diberikan organisasi kepada karyawan, terencana atau tidak terencana, sebagai penghargaan atas kemampuan dan partisipasi karyawan untuk proyek yang menguntungkan, serta bagi pegawai yang mengaplikasikan nilai positif untuk memenuhi kepentingan spesifik (**Shields, 2016:12; dalam Suak dkk., 2017**). Pemberian Reward kepada pegawai suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Pemberian reward yang sesuai akan menggerakkan karyawan bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan, visi, dan misi yang dimiliki perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan BMT BIM Jawa Timur adalah kepuasan kerja. **Robbins, Stephen P (1996:179)** Pekerjaan itu membutuhkan hubungan antara rekan kerja, atasan, dan lainnya, sehingga perilaku positif dan negatif akan terwujud dalam diri seseorang tergantung pada tingkat keberhasilannya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan perilaku umum diantara individu terhadap pekerjaannya. **Hasibuan M.S (2017)** Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menikmati pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinilai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan dalam kombinasi dengan di luar perusahaan. **Affandi (2018:74)** Kepuasan kerja merupakan perilaku positif dari tenaga kerja sebagai sikap terhadap pekerjaan dengan evaluasi kerja sebagai rasa syukur karena telah

mencapai salah satu nilai penting dalam bekerja. Perasaan puas dalam bekerja bisa berdampak baik pada perilaku, seperti meningkatnya disiplin dan semangat kerja, dengan demikian, jika kepuasan kerja lebih tinggi, maka akan memicu semangat bekerja yang memudahkan pegawai untuk mencapai hasil yang produktif.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salsabila Triadi, Novian Ekawaty (2021) yang berjudul “Pengaruh Reward dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fine Sinter Indonesia Kabupaten Karawang”. Bentuk kajian ini ialah survey berbasis kuesioner, dengan memakai metode kuantitatif. Dalam penelitian memperoleh hasil reward dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah Pertama, Bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah 3 variabel yaitu Reward, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini memakai 4 variabel yaitu Kedisiplinan, Reward, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jadi yang membedakan adalah variabelnya. Kedua, Objek penelitian terdahulu adalah perusahaan, dalam penelitian ini adalah koperasi, Ketiga, Lokasi Penelitian pada penelitian sebelumnya di PT. Fine Sinter Indonesia Kabupaten Karawang, sedangkan dalam penelitian ini berlokasi pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Keempat, Perbedaan pada hasil penelitian yang akan diperoleh setelah melewati tahap analisis hasil penelitian.

Penelitian terdahulu oleh Lidya Martha, Riza Maiwan Putra (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja,

dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Unit Padang”. Jenis penelitian ini merupakan survey dengan penyebaran kuesioner, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini hasilnya motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Unit Padang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini Pertama, Variabel dalam penelitian sebelumnya ada 4 yaitu motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, juga menggunakan 4 variabel namun variabel motivasi diganti dengan reward, sehingga variabel dalam penelitian ini adalah kedisiplinan, reward, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kedua, objek penelitian sebelumnya merupakan perusahaan sedangkan dalam penelitian ini menggunakan objek koperasi. Ketiga, adanya perbedaan pada lokasi penelitian dengan penelitian sebelumnya. Keempat, Hasil penelitian yang akan diperoleh setelah melalui tahap analisis data.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moch Rezky Iskandar (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Reward, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian ini pendekatan survey menggunakan kuesioner, serta penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh ialah variabel motivasi, insentif, serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar secara parsial dan simultan. Perbedaan dengan penelitian ini ialah Pertama, Variabel yang dipergunakan pada penelitian sebelumnya terdapat 4 yaitu motivasi, reward, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga memakai 4 variabel yang mana variabel motivasi pada penelitian sebelumnya diganti menggunakan kepuasan kerja, sehingga variabel dalam penelitian ini adalah kedisiplinan, reward, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kedua, objek pada penelitian sebelumnya merupakan instansi, sedangkan pada penelitian ini koperasi. Ketiga, lokasi penelitian yang berbeda dari lokasi penelitian sebelumnya. Keempat, hasil penelitian setelah tahap analisis data.

Berdasarkan uraian latar belakang serta informasi teori dan penelitian terdahulu, pengkaji terdorong untuk mengangkat judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN, REWARD, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KSPPS BMT BIM JAWA TIMUR KABUPATEN TUBAN)”**

#### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah variabel reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah variabel kedisiplinan, reward, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel reward terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel kedisiplinan, reward, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Teori
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian ilmiah bagi perkembangan ilmu, khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh kedisiplinan, reward, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam.
  - b. Hasil pengkajian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam konteks permasalahan yang berhubungan dengan kedisiplinan, reward, kepuasan kerja dalam manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan terutama untuk KSPPS BMT BIM Jawa Timur Kabupaten Tuban, khususnya pada pengelolaan sumber daya manusia yang sudah ada dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di KSPPS BMT BIM Jawa Timur Kabupaten Tuban.

Selain itu, untuk memahami sejauh mana kedisiplinan, reward, dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan yang diharapkan menghasilkan evaluasi ketika merancang kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.