

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia di dalam organisasi itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Bila suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Bank Perkreditan Rakyat merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Berdasarkan pengertian diatas, Bank Perkreditan Rakyat yang merupakan BPR konvensional dalam melaksanakan kegiatan hanya meliputi penghimpunan

dana dan dibatasi hanya dalam wilayah-wilayah tertentu saja. BPR juga dilarang ikut kliring serta transaksi valuta asing. Sebagai bank konvensional Bank Perkreditan Rakyat memiliki maksud dan tujuan, yaitu

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan;
- b. Memberikan kredit bagi pengusaha kecil dan/atau masyarakat pedesaan.

Bank Perkreditan Rakyat Kubu Babussalam merupakan salah satu bank perkreditan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir. BPT Kubu Babussalam ini bergerak dalam bidang simpan pinjam, selain menyimpan uang masyarakat dengan jasa tabungan yang diberikan juga memberikan pinjaman kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian Sebagai badan usaha yang bergerak dibidang jasa keuangan, BPR Kubu Babussalam menyadari bahwa keberhasilan usahanya sangat tergantung pada kualitas kinerja pegawai.

Setiap karyawan belum tentu memiliki tingkat kinerja yang dikehendaki organisasi, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Selain itu kinerja organisasi yang optimal tentu bukan merupakan hal yang muncul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor seperti etos kerja dan disiplin kerja. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktifitas organisasi tentu mempunyai latar belakang atau etos kerja tertentu. Adanya etos kerja dapat mendorong seorang pegawai bekerja dengan tekun. Etos kerja merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Etos kerja yang baik sangat berpengaruh positif pada kinerja yang akan dihasilkan, Etos kerja yang buruk akan berpengaruh negatif pada kinerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya. Etos kerja memiliki peranan yang sangat penting, karena seberapapun etos kerja akan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan.

Selain etos kerja masih diperlukan faktor lain agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat sehingga secara konsisten diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut (Setiyawan & Waridin, 2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan & Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut (Setiyawan & Waridin, 2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Adapun komposisi karyawan pada BPR Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Komposisi Karyawan BPR Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

No	Bidang	Status	
		Tetap	Kontrak
1	Kepala Cabang	1 orang	-
2	Seksi Dana	2 orang	-
3	Customer Service	1 orang	1 orang
4	Pelaksana Tabungan Deposito	1 orang	1 orang
5	Pelaksana Teller	2 orang	1 orang
6	Kantor Kas	1 orang	1 orang
7	Seksi Kredit	1 orang	3 orang
8	Pelaksanaan Pelayanan Kredit	-	1 orang
9	Pelaksanaan Analisis Kredit	1 orang	-
10	Pelaksanaan ADM Kredit	2 orang	-
11	Pelaksanaan Penagihan Kredit	-	1 orang
12	Seksi Operasional	1 orang	1 orang
13	Pelaksanaan ADM Umum dan RT	-	2 orang
14	Pelaksanaan Pembukuan Pelaporan	1 orang	-
	Total	14 orang	12 orang

Sumber : BPR Kubu Babussalam, 2015

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa komposisi karyawan BPR Kubu Babussalam masih banyak yang kontrak dibandingkan dengan yang tetap. Kondisi yang demikian yang tentunya akan mempengaruhi etos kerja dan disiplin kerja.

Adapun kinerja individu karyawan BPR Kubu Babussalam periode 2013-2015 dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2

SKI BPR Kubu Babussalam

Penilaian SKI	Tahun					
	2013		2014		2015	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Cukup	9	56,25	16	80	14	58,33
Baik	5	31,25	4	20	8	25
Sangat baik	2	12,5	0	0	4	16,67
Total	16	100	20	100	26	100

Sumber : HRD, SKI 2015

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut penulis tertarik menganalisis permasalahan kinerja pegawai didasarkan pada etos kerja dan disiplin kerja sehingga dalam penulisan skripsi ini dengan mengambil judul “**Analisis Etos Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Babussalam Kabupaten Rokan Hilir**”.

1.2 Perumusan Masalah

Bertitik tolak pada latar belakang masalah diatas maka diambil suatu permasalahan sebagai berikut yaitu Apakah Etos Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Babussalam Kabupaten Rokan Hilir sudah berjalan dengan baik?

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Perbedaan Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Tetap Dan Kontrak Terhadap Efektifitas Kinerja Perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

1.3.2 Manfaat penelitian

- a. Dapat memberi bahan masukan bagi perusahaan dalam memperhatikan etos kerja dan disiplin pegawai.
- b. Merupakan salah satu usaha untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis di bidang sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan masukan bagi penelitian lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai etos kerja, disiplin pegawai dan efektifitas kinerja karyawan.