PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPR BKK DI KARANGMALANG SRAGEN

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1
Pendidikan Akuntansi

Oleh:

LITA HIDAYAH
A210050167

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri perbankan di Indonesia sangat penting perananya dalam pembangunan perekonomian, terutama sekali dalam, menyediakan dana bagi dunia usaha. Selain itu, perbankan di butuhkan karena mempunyai fungsi yang sangat mendukung bagi pertumbuhan perekonomian. Jasa keuangan yang di lakukan oleh bank di samping menyalurkan dana atau memberikan pinjaman (kredit) juga melakukan usaha menghimpun dana dari masyarakat luas dalam bentuk pinjaman. Kemudian usaha bank lainya berupa memberikan jasa-jasa keuangan yang mendukung dan memperlancar kegiatan dalam memberikan pinjaman dengan kegiatan dalam menghimpun dana.

Santoso (1997:1) "Bank adalah Suatu industri yang bergerak di bidang keuangan, yang dalam hal ini adalah sebagai media perantara keuangan antara debitur dan kreditur. Menghimpun dana dari masyarakat berarti bank mampu membayar bunga atas dana yang dihimpun masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dan memperoleh pendapatan.

Suyatno dan Thomas Aponno (2001:1) "Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintah dan swasta, maupun perorangan menyimpan dana-dananya. Melalui kegiatan pengkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua

sektor ekonomi. Dengan demikian, peran serta bank sebagai lembaga perbankan sangat di perlukan dalam rangka meningkatkan perdagangan dan dunia usaha melalui terciptanya dunia iklim perbankan yang sehat.

Dalam pencapaian tujuanya maka pihak bank menekankan dan menghendaki karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang di tetapkan oleh bank. Untuk mewujudkan tujuan tersebut pihak bank harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diantaranya faktor kedisiplinan kerja dari karyawan dan jaminan sosial yang di berikan bank.

Prawirosentono (1999:3) Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja. Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar, masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberi corak tehadap kinerja organisasi.

Handoko (1999:2000) "Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dalam perusahaan itu bekerja". Ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan pegawai yaitu:

1. Disiplin preventif

   Adalah kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah.

2. Disiplin korektif

   Adalah kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan sasaran disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Karyawan yang biasa disiplin kerja, diri mereka mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Kaitanya dengan pekerjaan seseorang karyawan yang sudah terbiasa berdisiplin akan mempergunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya, baik dirumah maupun ditempat kerja. Memanfaatkan waktu bekerja yang berakibat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Menurut Irmim dan Abdul Rochim (2004:5-6) "Disiplin mempunyai tiga aspek yaitu sebagai berikut:

1. Sikap mental (*mental attitud*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, etika dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam.
3. Sikap kelakuan yang wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Kepatuhan akan tata tertib sangat penting dalam kehidupan pribadi, masyarakat, bangsa dan Negara. Dengan kedisiplinan akan membentuk pola hidup teratur, tertib dan harmonis. Sebaliknya tanpa kedisiplinan, maka setiap orang akan bertindak semaunya tanpa memandang kepentingan orang lain

tidak ada keinginan untuk bekerja dan malas, yang akhirnya akan menimbulkan kekacauan dan ketidakteraturan.

Menurut Gordon (1996:9) "Tujuan membentuk disiplin sangatlah penting yaitu sebagai berikut:

1. Membentuk manusia menjadi matang pribadinya dan mengembangkan dari sifat-sifat ketergantungan. Sehingga ia mampu berdiri sendiri atas tanggung jawab sendiri.
2. Membantu manusia untuk mengatasi, mencegah timbulnya problem-problem disiplin dan berusaha untuk menciptakan situasi yang tertib dalam lingkungan dimana mereka bekerja, dimana mereka akan mentaati segala peraturan yang ditetapkan. Dengan demikian diharapkan bahwa disiplin dapat merupakan bantuan kepada seseorang agar mereka mampu berdiri sendiri.

Simamora (2001:746) "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak karyawan sebagai pribadi.

Menurut Simamora (2001:748) ”Macam disiplin ada tiga yaitu:

1. Disiplin Manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin,dari permulaan hingga akhir.
2. Disiplin Tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari saling ketergantungan satu sama lain dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap keseluruhan organisasi.
3. Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Tujuan tindakan disiplin adalah sebagai beikut:

1. memastikan bahwa perilaku perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan.
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahanya.
3. Supaya menjadi lebih produk produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.

Menurut Dharma (1992:20) “Jaminan sosial suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang/ berkurang dan pelayanan sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”. Jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja.

Berdasarkan UU RI No.40 Tahun 2004 Tentang sistem jaminan sosial Nasional. “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk

menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak".

Jaminan sosial karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat kerja karyawan yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksud untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga. Dan fungsinya untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah, selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Umar (1998:36) Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaanya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaanya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Jewell dan Marc Siegall (1998:527) "Kepuasan kerja adalah Sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Secara sederhana, kita dapat mengatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang di rasakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya, dan tingkat kepuasan itu berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainya. Jika kepuasan karyawan terpenuhi, mereka akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut dan hasil dari pekerjaanya tersebut tidak akan mengecewakan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan

individu, berarti semakin tinggi kepuasan yang di rasakan. Sebaliknya apabila aspek-aspek dalam pekerjaan itu kurang berkenan di hati, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang di rasakan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Jewell dan Marc Siegall (1998:528) "Kepuasan kerja adalah sikap dan karenanya merupakan konstruksi hipotesis. Sesuatu yang tidak dapat di lihat tetapi ada atau tidak adanya di yakini berkaitan dengan pola perilaku tertentu. Kepuasan kerja sebagai konsep, global, konsep permukaan dan sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

Robbins (2006:103) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaanya".

Sedangkan menurut Handoko (1997:295) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka".

Menurut As'Ad (1998:177) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Finansial, meliputi: Gaji, Pemberian jasa produk, promosi dan memberikan tunjangan.
2. Faktor Fisik, meliputi: Umur, faktor umum, jenis pekerjaan, kondisi badan, waktu kerja dan sistem kerja, keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin.

3. Faktor Sosial meliputi: Hubungan karyawan dengan pimpinan, hubungan karyawan dengan sesama karyawan.
4. Faktor Psikologis meliputi: Cita-cita dan pandangan hidup, minat dan kemampuan, sikap, bakat, dan kecakapan.

Menurut Winardi (2001:137) "Kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan pekerja, tentang berbagai macam aspek kerangka kerja. Orang telah mengembangkan bermacam-macam format guna mengukur kepuasan kerja salah satu format demikian minta sang responden untuk menyatakan suatu pilihan.

Robbins (2006:103) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaanya".

Dengan adanya kedisiplinan kerja dan jaminan sosial karyawan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja bagi seluruh karyawan.

Dari uraian tentang kepuasan kerja dimuka dapatlah dimengerti bahwa pengetahuan kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi manajer didalam mengelola para karyawan. Karyawan sebagai manusia mempunyai sikap, pandangan, cara berpikir dan lain-lain yang berbeda antara yang satu dengan yang lainya. Tanpa adanya kepuasan kerja, maka karyawan akan bekerja semaunya sendiri sehingga dapat menyebabkan menurunya produktifitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA".

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan di tujuh cabang dan hanya berkaitan dengan jaminan sosial karyawan, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada BPR BKK di Karangmalang sragen.
2. Pengamatan dan penelitian ini hanya di lakukan di tujuh cabang dan terbatas pada karyawan BPR BKK di Karangmalang sragen.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja pada BPR BKK di Karangmalang Sragen?
2. Adakah pengaruh antara jaminan sosial karyawan terhadap kepuasan kerja pada BPR BKK di Karangmalang Sragen?
3. Adakah pengaruh antara kedisiplinan kerja dan jaminan sosial karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR BKK di Karangmalang Sragen?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja pada BPR BKK di Karangmalang Sragen.
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial karyawan terhadap kepuasan kerja pada BPR BKK di Karangmalang Sragen.
3. Untuk mengetahui pengaruh bersama kedisiplinan kerja dan jaminan sosial karyawan pada BPR BKK di Karangmalang Sragen.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Bank

   Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi BPR BKK di Karangmalang Sragen, untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap kedisiplinan kerja dan jaminan sosial karyawan, karena kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti

   Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kedisiplinan kerja dan jaminan sosial karyawan terhadap kepuasan kerja dan dapat mempraktekan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada bank.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat di jadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, serta juga dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pihak yang ingin mendirikan suatu lembaga perbankan.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang digunakan dalam pembahasan masalah, teori-teori tersebut antara lain pengertian kedisiplinan kerja, jaminan sosial karyawan, kepuasan kerja, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai, populasi, sampel, sampling, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan tehnik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian penyajian data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN