

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era new normal seperti sekarang ini masyarakat dituntut melakukan aktivitas apapun dengan kebiasaan yang baru. Masa ini bisa dilakukan dikarenakan adanya wabah Covid-19 yang melanda seluruh wilayah yang ada di dunia. Masyarakat harus membiasakan diri dengan kebiasaan baru dalam beraktifitas dan tetap mematuhi protokol kesehatan yang ada. Sehingga harus ada upaya kita bersama dalam membangun kembali geliat usaha masyarakat yang menjadi tumpuan perekonomian baik secara local maupun nasional. Penerapan protocol kesehatan merupakan syarat mutlak yang harus dilakukan saat ini agar semua kegiatan termasuk kegiatan UMKM dapat berlangsung dengan baik dan lancar.

Penjaminan kredit adalah kegiatan perlindungan atas risiko kerugian yang mungkin terjadi, dimana risiko kerugian tersebut harus dapat diukur secara finansial. Terdapat 3 pihak yang ikut dalam kegiatan penjaminan, yaitu Penjamin, Penerima Jaminan dan Terjamin. Dari Skala penjaminan, Penjamin bertanggung jawab atas pembayaran kewajiban finansial dari Terjamin kepada Penerima Jaminan apabila Terjamin tidak dapat memenuhi kewajibannya berdasarkan perjanjian yang telah disetujui.

PT. Penjaminan Kredit Daerah Provinsi Jawa Timur atau PT. Jamkrida Jatim adalah perusahaan penjaminan kredit di Jawa Timur yang merupakan Badan Hukum Milik Daerah (BUMD). Perusahaan ini mengambil fokus bisnis penjaminan kredit Usaha Mikro, Kecil, Menengah serta Koperasi (UMKMK). PT Jamkrida Jatim adalah badan usaha yang bergerak pada bidang jasa, yaitu jasa

penjaminan kredit pada Usaha Mikro, Kecil, Menengah serta Koperasi (UMKMK). Jasa yang ditawarkan oleh PT. Jamkrida Jatim diharapkan dapat membantu perekonomian masyarakat daerah Jawa Timur, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. PT Jamkrida Jatim menggunakan sistem Enterprise Resource Planning (ERP) yang mengintegrasikan informasi manajemen, baik internal maupun eksternal dari seluruh fungsi perusahaan, diantaranya meliputi fungsi keuangan/akuntansi, sumber daya manusia, pengadaan, distribusi dan lain-lain.

Dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian di PT Jamkrida Jatim dimana permasalahan di perusahaan adalah tingkat kedisiplinan yang belum maksimal yang terlihat dari absensi pegawai yang sering datang terlambat atau pulang lebih awal, kurangnya disiplin dalam mengerjakan tugas atau seringkali pegawai mengerjakan tugas yang tidak sesuai bidangnya dan kurangnya komunikasi sesama pegawai. Permasalahan ini ikut berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan sering tidak adanya semangat untuk bekerja dengan baik. Maka, karyawan tidak memiliki sifat efektif dan inovasi dalam bekerja pada perusahaan.

Penelitian ini berdasarkan tingkat kedisiplinan dan perilaku kerja pegawai yang kurang memuaskan dalam mengaplikasikan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menurut Wakil Ketua DPR Sufmi Dasco Ahmad, aturan tersebut akan mendorong kinerja PNS lebih terarah. Kebijakan baru tersebut tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada 31 Agustus 2021. "Tidak bisa dipungkiri ASN menjadi pilar yang penting dalam pemerintah menjalankan kebijakan-kebijakannya, memang agar lebih terarah dibikinkan aturan," Tak hanya aturan hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar

aturan, politikus Partai Gerindra itu berharap pemerintah juga membuat aturan penghargaan bagi PNS berdedikasi tinggi. "Saya usul kalau ada aturan, kalau keadaan negara sudah memungkinkan juga dikasih penghargaan kepada ASN yang rajin dan menjalankan tugas," tuturnya. Dilansir oleh *cnnindonesia.com*.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dalam perusahaan, karena ikut berperan untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, perusahaan harus mempunyai pegawai dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dan perilaku kerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan salah satu perusahaan ditentukan oleh disiplin dan perilaku kerja pegawai. Setiap perusahaan harus bisa mengoptimalkan kedisiplinan dan perilaku yang dimiliki oleh setiap individunya.

Disiplin Kerja merupakan sikap pribadi dari seseorang pegawai untuk mentaati peraturan perusahaan. Bagi perusahaan disiplin kerja merupakan tolak ukur untuk menjamin terpeliharanya tata tertib perusahaan dan kelancaran pelaksanaan kewajiban pegawai, sehingga diperoleh kinerja perusahaan yang baik. Pada dasarnya indikator disiplin kerja dapat terlihat dari absensi dan perilaku pegawai yang menunjukkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Bisa juga dilihat dari ketepatan waktu dan sikap perilaku kerja yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Menurut (Afandi, 2018:11) Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang

menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Perilaku Kerja merupakan sikap dari seseorang untuk berinteraksi sesama manusia dalam ruang lingkup perusahaan yang terwujud dengan bentuk gerakan, pengetahuan, tindakan atau respon. Perilaku kerja merupakan cerminan diri yang terlihat dari interaksi pegawai. Contohnya seperti saling bertegur sapa sesama karyawan dan saling menghormati sesama karyawan. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja merupakan perilaku dari pegawai untuk menunjukkan tindakan dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan. Menurut Khaerul Umam (2012:41) "Perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya".

Kinerja Karyawan merupakan hasil atau evaluasi kinerja, prestasi kinerja dan produktivitas kinerja karyawan untuk terus dipantau karena itu merupakan sebuah alur untuk menjadikan perusahaan lebih efektif dan baik. Jika karyawan itu berprestasi atau tidak berprestasi maka perusahaan berhak memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi tersebut. Menurut Sinambela (2013:5). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, judul penelitian ini membahas tentang : “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAMKRIDA JATIM KOTA SIDOARJO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jatim ?
- b. Apakah perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jatim ?
- c. Apakah disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jatim ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jatim
- b. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jatim
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Jatim

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Maka, manfaat yang dapat tercapai adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan perilaku kerja karyawan.

- b. Menjadi bahan referensi atau bacaan, khususnya bagi pihak yang mengadakan penelitian sejenis.
2. Manfaat praktis
- a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui permasalahan yang terjadi di PT Jamkrida Jatim dan mencari solusi yang tepat untuk diperbaiki agar kedepannya menjadi lebih baik lagi
 - b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi universitas untuk memperbaiki teori pembelajaran agar dosen menjadi lebih efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa meningkat.
 - c. Bagi Masyarakat
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi seputar kampus yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang terpercaya.