

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli memiliki visi dan misi Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat,dalam Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance, Berkantor pusat di Medan dan memiliki beberapa cabang dan salah satunya Kantor Cabang Gunungsitoli Jalan Moh.Hatta No.1-A Gunung Sitoli, Sumatera Utara

Melainkan Karyawan kurang puas dengan kerja yang teralu banyak di limpahkan dan hubungan sesama karyawan serta lingkungan kerja dengan fasilitas yang ada memiliki problem, dimana ruang kerja dan tempat arsip yang kurang memadai, serta spesifikasi komputer yang masih belum update, mobil personal yang tersedia sangat minim sehingga memperlambat pekerjaan pengharum ruangan yang tidak memenuhi semua ruangan dan unit laptop yang belum update sehingga hal ini menganggu kepuasaan kerja karyawan bisa dilihat,

Terdapat masalah dalam lingkungan non fisik pada kantor Pada PT. Bank Sumut Cabang Gunugsitoli, dimana hubungan antar rekan kerja setingkat yang kurang baik, hubungan yang kurang harmonis, seperti terjadinya gesekan-gesekan antara karyawan karena kesalah pahaman antara karyawan dalam memberi informasi dan menerima informasi mungkin dikarenakan perbedaan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik Dari uraian diatas produktivitas karyawan dipengaruhi beberapa faktor termasuk didalamnya lingkungankerja non fisik gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang membuat penulistertarikuntuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Serta Kedisiplinan Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasaan Kerja Sebagai Variabel Literverning Pada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan urain di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasaan kerjapada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli?
2. Bagaimanana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasaan kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli?
3. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap kepuasaan kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli?
5. Bagaimanana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas karyawanpada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli?
6. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan dan kedisipilan kerja terhadap kepuasaan kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan dan kedisipilan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli?

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin (2016:18)Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan pengendalian diri

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indicator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indicator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Zainal et al (2017:42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulanciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

2.2.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro,2018:229), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis
2. Gaya kepemimpinan milisteristik
3. Gaya kepemimpinan paternalistik,,
4. Gaya kepemimpinan karismatis,
5. Gaya kepemimpinan demokratis,

2.2.3 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2019:87), Mengatakan bahwa Disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

2.2.3.1 Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimedjo dalamSutrisno (2019:94) indikator-indikator Mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unitkerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

2.2.4 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

2.2.4.1 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut simamora dalam tulenan (2015:20) indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.

- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.2.5 Pengertian Kepuasaan Kerja

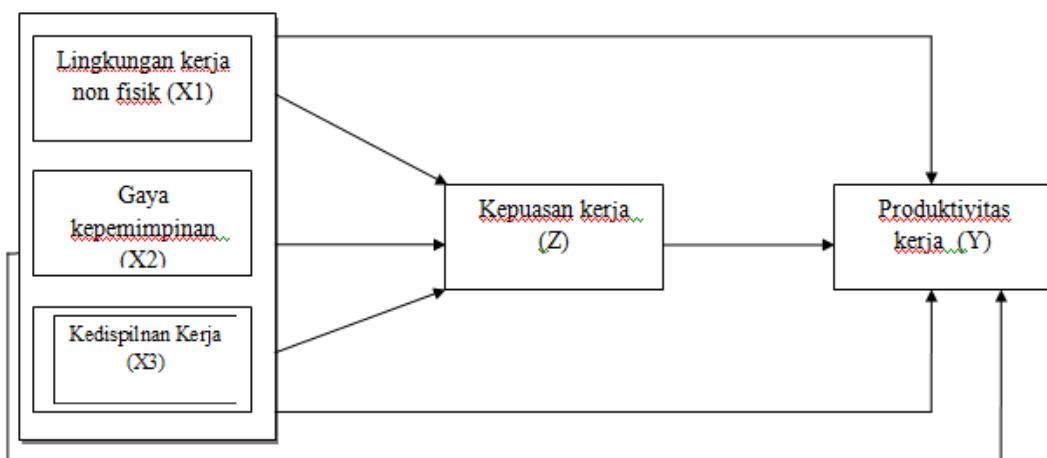
Menurut Edy Sutrisno (2019 :74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2.2.5.1 Indikator kepuasan kerja

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), yaitu sebagai berikut:

1. Upah Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.
2. Promosi Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Supervisi Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.
4. Benefit Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding
5. Contingents rewards Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.
6. Operating prosedurs Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.
7. Co-workers Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan

dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.1 Hipotesis

- H1 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H2 : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H3 : kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H4 ; Kepuasaan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- H5 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening
- H6 : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening
- H7 : kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening