

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perbankan Indonesia dalam menjalankan fungsinya berasaskan prinsip kehati-hatian. Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional, kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak (Otoritas Jasa Keuangan, 2020). Berdasarkan dari UU Nomor 10 Tahun 1998 (Republik Indonesia, 1998), secara garis besar tujuan perbankan Indonesia adalah menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat.

OJK menilai bahwa masih terdapat beberapa *downside risk* dan tantangan yang perlu dihadapi untuk dapat merealisasikan momentum percepatan pertumbuhan ekonomi nasional, diantaranya tekanan terhadap *Current Account Defisit* (CAD) nasional karena produksi dalam negeri yang belum dapat mengimbangi laju kebutuhan masyarakat, dampak normalisasi kebijakan moneter negara maju, termasuk tensi *trade war* Amerika Serikat dan Tiongkok yang belum mencapai kesepakatan, perkembangan geopolitik di beberapa kawasan dan pelemahan ekonomi beberapa negara *emerging market*, upaya pemerataan akses keuangan kepada kelompok masyarakat yang ada di pelosok daerah melalui kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan di daerah, merebaknya pertumbuhan start up fintech yang harus diawasi melalui penegakan hukum yang memadai bagi bisnis fintech dan keamanan konsumen, pengembangan teknologi yang akan memicu revolusi industri menjadi lebih ke digitalisasi proses hingga ke customer. Untuk mencapai tujuan perbankan yang telah

ditentukan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa manusia memiliki peran dan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi disebabkan manusia adalah sebagai perancang, pemeran dan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi.

Perkembangan perbankan perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang layak, baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitasnya. Namun, faktanya SDM yang tidak memiliki latar belakang pengetahuan perbankan masih banyak terlibat dalam institusi perbankan. Tentunya kondisi ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan profesionalisme perbankan. Beberapa permasalahan yang menjadi kendala berkembangnya perbankan, dan telah menjadi tujuh isu strategis dalam pengembangan lembaga keuangan: 1) Masih sangat kurang konsistensi visi dan koordinasi antara pemerintah dan perbankan, 2) Proporsi industri dan individual bank yang masih kecil serta efisiensi yang rendah, serta modal yang belum memadai 3) Biaya dana yang tinggi mengakibatkan segmen pembiayaan yang seadanya, 4) Kurang inovatif produk serta pelayanan yang belum sesuai dengan harapan masyarakat, 5) SDM secara kuantitas dan kualitas masih rendah serta teknologi sistem informasi yang belum dapat mendukung pengembangan produk layanan, 6) Tingkat pengetahuan dan pemahaman masyarakat yang masih rendah, 7) Belum optimal sistem pengaturan dan pengawasan. Lembaga perbankan tumbuh begitu pesat, penyiapan sumber daya manusia yang siap pakai dalam industri ekonomi perbankan di masa yang akan datang menjadi satu keharusan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka perlu adanya peningkatan dan pengembangan teknologi dan SDM perusahaan khususnya perbankan untuk bisa menghadapi tantangan yang akan datang. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Salah satu cara untuk memajukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tugas sumber daya manusia adalah menjadi

penggerak dalam tercapainya keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia adalah menjadi pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien merupakan salah satu faktor yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Kontribusi yang tidak ternilai merupakan strategi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan modal utama suatu perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Azhad, dkk. 2015).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Menurut Siagian (2015) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan

penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Perusahaan untuk memiliki kinerja karyawan yang baik, salah satu faktornya adalah memiliki disiplin kerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan tersebut terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan perusahaan seringkali dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk dan sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, memberi kesan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2014). Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Supriyadi, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun.

Perusahaan dalam usaha untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologis pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan benar. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik,

langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno (2014) lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadanita dan Kasmirrudin (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan karyawan dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para karyawan mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014), Perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Inbar, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2010) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Pemberian kompensasi merupakan sesuatu yang wajib dilakukan oleh semua perusahaan atau organisasi atas jerih payah yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk menjamin sumber penghasilan bagi karyawan beserta keluarganya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mempererat hubungan karyawan dengan perusahaan. Dengan demikian, usaha untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih mudah dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadanita dan

Kasmirudin (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu kebijakan pimpinan perusahaan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup para karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kebijakan kompensasi yang baik diharapkan para karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja sehingga akan diperoleh output yang lebih besar. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2018) Ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengandaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Dengan demikian, kompensasi berkaitan dengan kedisiplinan kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Sari, dkk. (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.

Bank Jatim (dahulu bernama Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur) adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Jawa Timur. Bank ini didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan bentuk perseroan terbatas (PT), kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Bank Jatim menjadi bank devisa sejak tanggal 2 Agustus 1990. Pada tanggal 1 Mei 1999, dalam upayanya untuk meningkatkan profesionalitas dan independensi sebagai pelayan masyarakat di bidang jasa keuangan, Bank Jatim mengubah bentuk badan hukum dari BUMD menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Menurut Apriyani (2020) Loyalitas nasabah kini menjadi kunci utama dalam memenangkan persaingan dalam layanan perbankan. Pengalaman baik yang dirasakan nasabah adalah upaya untuk memupuk loyalitas. Hal itu pula yang menjadi fokus Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (BPD Jatim) saat ini. Mengikuti arus jaman yang masuk ke era digitalisasi, Bank Jatim kini bahkan sudah memiliki cabang digital. Targetnya adalah

memberikan pengalaman yang luar biasa kepada nasabah sehingga menjadi semakin loyal kepada Bank Jatim.

Upaya yang dilakukan Bank Jatim ini berbuah manis. Bank Jatim sukses memborong 4 aspek penilaian dalam *Infobank Satisfaction, Loyalty & Engagement Awards 2020*, yakni peringkat satu dalam *Engagement Index*, Peringkat satu dalam *Customer Influence Index*, Peringkat Satu dalam *Customer Knowledge Index* dan Peringkat Satu dalam *Customer Referral Index*. Selain itu, Bank Jatim juga meraih peringkat kedua dalam aspek penilaian *Satisfaction Index*, dan Peringkat dua dalam aspek penilaian *Customer Purchase Index*.

*Survey Satisfaction, Loyalty & Engagement Index* yang merupakan kerjasama antara Infobank dengan *Marketing Research Indonesia* adalah untuk mengukur kepuasan nasabah secara utuh. Survey ini tidak hanya fokus pada aspek kepuasan tapi juga *satisfaction, loyalty*, dan *engagement*. Dalam survey kali ini ada delapan Bank Pembangunan Daerah yang di survey.

Meningkatnya kepuasan dan loyalitas nasabah Bank Jatim sejalan dengan peningkatan kinerja yang diraih. Menutup akhir 2019, Bank Jatim mencatatkan pertumbuhan kredit sebesar 13,16% menjadi Rp38,35 triliun. Dana Pihak Ketiga (DPK) tumbuh sebesar 18,91% menjadi Rp60,55 triliun. Bank Jatim mengantongi laba sebesar Rp1,38 triliun, atau tumbuh 9,22% dibandingkan tahun 2018 (Apriyani, 2020).

Untuk menjaga prestasi yang telah dicapai, maka faktor internal Bank Jatim juga perlu dijaga dan diperbaiki, dalam hal ini adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pelayanan menjadi suatu hal yang ditujukan untuk memenuhi keinginan orang banyak. Jadi, pada saat memberikan pelayanan harus memperhatikan hak dan tanggung jawab yang melekat pada masyarakat, tidak hanya itu saja, kondisi fisik di tempat kerja harus diperhatikan, apabila di tempat kerja sudah tidak nyaman, otomatis akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya masalah hubungan sosial karyawan juga sangat penting bagi

karyawan, hal ini memicu hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sistem kompensasi di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember, karena kompensasi dalam satu tingkatan jabatan memiliki perbedaan nilai kompensasi yang besar. Sedangkan faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah perbedaan beban kerja antar pegawai dengan level jabatan yang sama. Hal ini membuat karyawan yang merasa beban kerjanya lebih berat dari karyawan yang lain merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain masalah kompensasi dan lingkungan kerja, faktor kedisiplinan juga menjadi hal yang menentukan tingkat kepuasan kerja, sebagai contoh pelanggaran aturan perusahaan mengenai jam masuk dan jam istirahat, karyawan sering kali meninggalkan ruangan tanpa izin pimpinan dan tanpa keterangan. Selain itu tingkat absensi karyawan dapat menunjukkan tingkat disiplin karyawan dalam berkeja. Berikut tabel tingkat absensi karyawan di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember selama 9 (sembilan) bulan.

**Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan Bulan Juni 2018 s/d Februari 2019**

Bulan (2017-2018)	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Total ketidakhadiran	Keterangan	
				Naik/ Turun	%
Juni	66	25	2	-	0,05
Juli	66	25	1	Turun	0,04
Agustus	66	25	3	Naik	0,11
September	66	25	4	Naik	0,08
Oktober	66	25	2	Turun	0,07
Novermber	66	25	3	Naik	0,10
Desember	66	25	1	Turun	0,07
Januari	66	25	3	Naik	0,09
Februari	66	25	4	Naik	0,16

Sumber : Data Sekunder Bank Jatim Cabang Jember

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan dalam bulan Juni-Februari terlihat naik turun, dari tabel tersebut dapat diketahui tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan Februari sebesar 0,16% dan ketidakhadiran karyawan terendah terdapat pada bulan Juli sebesar 0,04%. Absensi yang terjadi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember dipengaruhi oleh supervisi atau pengawasan yang kurang baik. Supervisi yang kurang baik menjadi salah satu faktor ketidakpuasan kerja karyawan (Gilmer, (1996) dalam Sutrisno (2014)). Dari fenomena yang terjadi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Luthans (1995) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya; kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya akan mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga absensi dan *turnover* karyawan rendah, sedangkan seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya akan mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah yang menyebabkan absensi dan *turnover* karyawan tinggi. Karyawan akan merasa nyaman ketika situasi pada tempat kerjanya merasa nyaman, senang dan puas. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawannya lebih berpartisipasi dalam setiap aktifitas ataupun kegiatan untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam kondisi ini tentu perusahaan perlu memperhatikan karyawannya, apabila perusahaan tidak dapat memperhatikan karyawan seperti membuat rasa nyaman di tempat kerja, maka karyawan akan cenderung berhenti atau meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain. Hal ini yang dapat

mengakibatkan *turnover* pada perusahaan. Maka untuk tidak terjadinya tingkat *turnover* pada karyawan, perusahaan perlu melakukan cara, yang mana lebih memperhatikan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* yang yang kecil.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan fenomena permasalahan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember, maka perlu dilakukan kajian atau penelitian untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan PT. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember?

7. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Jember.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi Perusahaan

Menjadi sumber informasi dan sumbangan pemikiran bagi pihak Manajemen dalam mengambil kebijaksanaan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Almamater

Memberikan kontribusi akademisi bagi pengembangan konsep teori lingkungan kerja dalam kaitannya dengan semangat kerja karyawan yang memang perlu telaah lanjut guna menghasilkan konsep baru.

c. Bagi Penulis

Dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman tentang teori lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

