

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman peran sumber daya manusia sangat penting, karena hal ini memiliki fungsi utama sebagai subjek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih bermanfaat. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dengan mendapatkan hasil yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan yang melakukan dalam mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas atas pekerjaannya. Didalam organisasi manusia mempunyai peran penting bagi suatu organisasi, faktor yang terpenting bagi perusahaan yaitu pegawai karena memiliki bakat serta keratifitas tenaga guna untuk semangat bekerja sehingga perusahaan tersebut berjalan dengan baik.

Untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan maka terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan seperti motivasi kerja terhadap prestasi di dalam suatu organisasi agar mencapai disiplin dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab masing-masing.

Menurut Malayu (2015 :23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawaha, agar mereka mau bekerja keras memberikan semua .kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:193) yang mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. atau biasa dikenal dengan BTN adalah sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang penyedia jasa perbankan. Strategi manajemen BTN lebih fokus kepada upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja bank sehingga dapat berkembang lebih baik dan konsentrasi pada business yaitu mempertahankan keunggulan sebagai pemimpin pasar terbesar pembiayaan perumahan (KPR) di Indonesia, maka pemerintah melalui surat keputusan menteri keuangan No. B-49/MK/N/I/1974, menunjuk Bank Tabungan Negara untuk mengembangkan tugas khususnya untuk menyukseskan pembangunan perumahan.

Akhir-akhir ini prestasi kerja pegawai di BTN (persero)Tbk kantor Cabang Harapan Indah mengalami penurunan dengan prestasi pegawai dan belum mencapai target.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan personalia terkait permasalahan motivasi kerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara (persero)Tbk harapan indah dirasakan mulai menurun, di beberapa pada divisi tertentu seperti divisi bagian keuangan, customer service, dan bagian kredit. karyawan merasakan tidak puas seperti kurangnya pemenuhan kebutuhan fisik misalnya memberikan tunjangan seperti bonus, pemberian insentif, hal ini diakibatkan motivasi para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kurang bertanggung jawab. sehingga karyawan merasakan bosan, jenuh dan melanggar peraturan yang ada maka perusahaan tersebut harus mendapatkan perhatian lebih untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Berkaitan dengan prestasi kerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk Kantor Cabang Harapan Indah disebabkan oleh faktor disiplin kerja. Kurangnya disiplin kerja terlihat dari absensi PT. BTN (Persero)Tbk hal ini dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Tahun 2019

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat Kerja	Total
Januari	2	3	3	9	17
Februari	1	3	3	10	17
Maret	2	1	1	10	14
April	0	1	7	7	15
Mei	1	0	6	13	20
Juni	0	3	1	9	13
Juli	1	0	1	11	13

Sumber: PT BTN (Persero) Tbk Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 yang menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai mengalami penurunan. Hal ini diakibatkan karena kurang optimal dalam mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan. Untuk itu harapan seluruh pegawai agar selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah mengalami penurunan hal ini di akibatkan pencapaian target tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 1.3 Data Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2017-2019

Prestasi	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
P1	6	11,7%	3	2,55%	6	11,7%
P2	8	15,1%	15	26,8%	11	18,3%
P3	4	8,8%	4	8,8%	6	11,7%
P4	15	26,8%	6	13,5%	3	2,55%
P5	3	2,55%	3	2,55%	14	23,3%
Jumlah	49	64,95%	42	54,2%	45	67,55%

Sumber: PT BTN (persero) Tbk Tahun 2017-2019

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja masih perlu ditingkatkan sehingga prestasi kerja yang dicapai dalam organisasi. Dimana

Terlihat pada tahun 2017, jumlah prestasi 49 orang yang jumlah rata-rata nilai keseluruhan 83,52%, pada tahun 2018 jumlahnya 42 orang, sedangkan nilai rata-ratanya 78,6%, dan yang terakhir dari tahun 2019 jumlah prestasi 45 orang sedangkan nilai rata-ratanya 74,51% sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai di PT BTN (persero)Tbk. kantor cabang harapan indah belum mencapai target tujuan yang efektif dalam penyelesaian pekerjaan.

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan peningkatan prestasi kerjanya akan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Bank Tabungan Negara (persero)Tbk. Kantor cabang Harapan Indah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian penulis sementara makan\ penulis mencoba merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pt. Bank Tabungan Negara (persero)Tbk. Kantor cabang Harapan Indah?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pt. Bank Tabungan Negara (persero)Tbk. Kantor cabang Harapan Indah?
3. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Pt. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor cabang Harapan Indah?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat bidang luasnya penelitian ini, keterbatasan kemampuan peneliti dan waktu yang tersedia, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (persero)Tbk. Cabang Harapan Indah.
2. Data penelitian diambil dari hasil kuesioner.

3. Responden adalah para pegawai di Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor cabang Harapan Indah, dan
4. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari s/d April 2020.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan peneliti tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pt. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor cabang Harapan Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Pt. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor cabang Harapan Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Pt. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor cabang Harapan Indah.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi menambah pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan serta untuk wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
 - b. Selain itu penelitian digunakan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Bagi Pihak Bank

Hasil penelitian ini diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja serta dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja Bank Tabungan Negara.
3. Bagi Dunia Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang perbankan dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan berguna untuk masyarakat agar dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai motivasi dan disiplin kerja maupun prestasi kerja pegawai pada perbankan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis, serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data/variable yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada gambaran ini menguraikan gambaran umum mengenai sejarah singkat dan perkembangan bank, visi dan misi, struktur organisasi, uraian tugas, dan penguraian dari permasalahan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil evaluasi data dan dapat menarik kesimpulan dan implikasi Menejerial bagi pihak yang terkait.

