

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting karena manusia merupakan komponen utama dalam organisasi, dan sumber daya yang mempunyai perasaan, akal, kreatifitas dan keterampilan, serta pengetahuan. Diperlukan manajemen yang baik dan tepat dalam mengelola suatu organisasi guna untuk menggerakkan manusia agar dapat bekerjasama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan definisi yang disampaikan oleh Mary Parker Follet, manajemen yaitu seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Seorang manajer memang tidak bisa menyelesaikan semua pekerjaan sendirian, tetapi memerlukan kerjasama dari karyawan. (Wijayanto, 2012)

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset organisasi untuk menentukan keberhasilan organisasi. Untuk tercapainya tujuan organisasi, maka perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

Menurut (Wulandari, 2017) Motivasi adalah dorongan untuk serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sementara faktor-faktor yang terkandung dalam termasuk unsur-unsur menghasilkan, mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas, terus menerus dan adanya tujuan. Memberikan dorongan seperti motivasi merupakan salah satu cara agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik. Dengan memberi daya gerak akan menciptakan kegairahan untuk bekerja, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya mencari kepuasan. Pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan secara terus – menerus akan menciptakan hubungan yang baik. Menurut Hasibuan dalam (Purnama, 2016) Karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi sehingga karyawan tersebut akan tumbuh terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan terlihat dari cara kerjanya yang sungguh, dan kinerjanya meningkat serta dapat bertahan pada organisasi. Komitmen pada organisasi sangat berpengaruh terhadap

keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi maka akan memberikan proses dan hasil kinerja yang baik dan produktif. Komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Karyawan yang mempunyai komitmen memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi, berbeda dengan karyawan dengan komitmen rendah biasanya tidak mempunyai aksi dalam bekerja.

Pada penelitian (Jatmiko, 2015) variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik. Penelitiannya bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salim, 2013) dimana variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Indra Jaya Banjarmasin.

Pada penelitian (Sitorus & Soesatyo, 2018) variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Orela Shipyard. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nongkeng, 2012) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar.

Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang memiliki kewenangan untuk menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali untuk masyarakat. Sumber daya manusia sebagai motor penggerak dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank, meskipun teknologi sudah sempurna, jika tidak didukung oleh aspek manusia maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan sulit dicapai.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yaitu salah satu bank milik pemerintah atau BUMN (Badan Usaha Milik Pemerintah) yang memiliki visi yaitu menjadi *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara pada tahun 2025. Untuk mencapai visi tersebut, salah satu yang harus diperhatikan adalah kinerja karyawannya.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi sangat memperhatikan kinerja karyawannya dengan melakukan rapat kinerja setiap bulannya, sehingga karyawan dapat mengevaluasi dan memperbaiki

kinerjanya dibulan berikutnya, serta karyawan dapat merencanakan strategi apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Pegawai

Tahun	Jumlah Keterlambatan	Presentase
2019	789	49,7 %
2020	801	50,3 %
Total		100 %

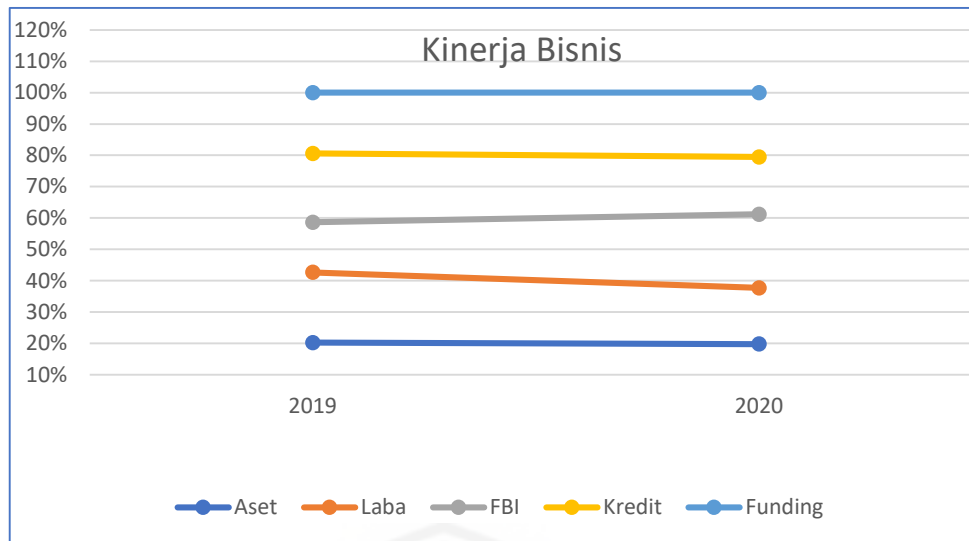
Sumber : Bank BTN KC Harapan Indah Bekasi, 2021

Berdasarkan data diatas, Pada tahun 2019 jumlah keterlambatan karyawan terdapat sebanyak 789 dengan presentase 49,7%, dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan jumlah keterlambatan sebanyak 801 dengan presentase 50,3%. Presentase peningkatan keterlambatan dari tahun 2019 sampai tahun 2020 adalah sebanyak 1.5%. Adanya peningkatan keterlambatan dapat disebabkan oleh suatu faktor.

Tabel 1.2 Pertumbuhan Kinerja Bisnis Tahun 2019 - 2020

Deskripsi	Pertumbuhan
Aset	11 %
Laba	-8,8 %
FBI	70,8 %
Kredit	-5,4 %
Funding	20,5 %

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2021



Gambar 1. 1 Pertumbuhan Kinerja Bisnis Tahun 2019 – 2020

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2021

Pada tabel diatas, terdapat pertumbuhan kinerja bisnis tahun 2019 sampai 2020, berdasarkan tabel tersebut terdapat deskripsi yang mengalami penurunan pertumbuhan yaitu pada laba sebesar 8,8% dan pada kredit sebanyak 5,4%. Terjadinya penurunan kinerja dapat disebabkan oleh suatu faktor.

Berdasarkan hasil data dan wawancara dengan karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi, terdapat fenomena atau permasalahan terkait dengan motivasi kerja yang disebabkan karena kurangnya mensosialisasikan besaran jumlah target yang harus dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki pedoman target untuk dicapai, serta kurangnya supervisi kepada karyawan, sehingga karyawan kurang arahan dan perhatian saat bekerja.

Sedangkan fenomena komitmen organisasi, karyawan telah berkomitmen untuk mencapai targetnya, namun dalam kurun waktu setahun terakhir karyawan tidak dapat mencapai target tersebut, karena adanya beban kerja lebih, sehingga karyawan tidak fokus dalam pencapaian target yang mengakibatkan pencapaian target tidak tercapai sesuai komitmen dari karyawan. Selain itu fasilitas yang diberikan pada perusahaan kurang mendukung untuk pencapaian target seperti tidak tersedianya telepon kantor khusus untuk menghubungi nasabah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi. Dengan ini penulis tertarik dalam mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi”**

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat pada penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan yaitu diharapkan dapat memberikan ide atau masukan untuk suatu perusahaan dalam kegiatan evaluasi kinerja mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Akademis

Manfaat penelitian ini bagi akademi yaitu diharapkan menjadi bahan referensi bagi pembaca mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu diharapkan untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini bertujuan agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan tidak menyimpang maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri penulisan hanya berkaitan dengan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab tinjauan pustaka ini berisi penjelasan tentang landasan teori mengenai variabel yang dibahas dan hal – hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab metode penelitian terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan penelitian dan implikasi manajerial.