

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan gabungan kemampuan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Disiplin dalam instansi atau lingkungan kerja akan membuat kekuatan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat mewujudkan tujuan dari instansi atau perusahaan tersebut. (Hasibuan & Munasib, 2020).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hayati et al., 2016).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Reza Aditya, 2010). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Reza Aditya, 2010).

Dalam sebuah organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh harus mampu mengikuti perkembangan saat ini. Persaingan di berbagai bidang membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini yaitu karyawan pada sebuah institusi perbankan, tentunya semua karyawan berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap karyawan menunjukkan motivasi yang berbeda sehingga mencapai tujuan kerja pada tingkat tertentu.

Kinerja karyawan yang baik yaitu seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan memperoleh keuntungan untuk perusahaan tersebut, sedangkan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola dan mengembangkan karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan dan profit untuk perusahaan.

Berdasarkan keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti kepada Kepala *Human Capital Support Staff* bulan Maret 2021 ternyata diketahui adanya permasalahan terkait rendahnya disiplin karyawan dan motivasi karyawan BTN dalam 2 tahun belakangan. Adapun keterangan yang didapat pada disiplin karyawan antara lain sebagian karyawan masih ada yang belum tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan meja kerja sebelum waktu yang telah ditentukan, dan ada beberapa karyawan yang melewati batas waktu istirahat. Sedangkan pada permasalahan motivasi karyawan, sebagian karyawan masih ada yang kurang sesuai dengan *jobdesk* atau kemampuan mereka dan masih ada yang merasa kurang nyaman dengan teman satu tim yang menyebabkan kinerja pada karyawan menurun.

Menurunnya kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Harapan Indah Bekasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT Bank Tabungan Negara Cabang Harapan Indah Bekasi diketahui

bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Data Keterlambatan Karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi Januari – Desember 2019

Tabel 1.1 Data Keterlambatan

Bulan	Jumlah	Presentase
Januari	108	13%
Februari	41	5%
Maret	75	9%
April	53	7%
Mei	72	9%
Juni	48	6%
Juli	70	9%
Agustus	79	10%
September	54	7%
Oktober	131	16%
November	58	7%
Desember	12	1%
Total	801	100%

Sumber : Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi (2021)

Data Keterlambatan Karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor  
Cabang Harapan Indah Bekasi Januari – Desember 2020

Tabel 1.2 Data Keterlambatan 2020

Bulan	Jumlah	Presentase
Januari	112	14%
Februari	55	7%
Maret	62	8%
April	41	5%
Mei	81	10%
Juni	68	8%
Juli	52	6%
Agustus	83	10%
September	65	8%
Oktober	93	11%
November	58	7%
Desember	54	7%
Total	824	100%

Sumber : Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi (2021).

Berdasarkan data absensi karyawan di PT Bank Tabungan Negara Cabang Harapan Indah Bekasi dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Harapan Indah Bekasi di tahun 2020 sebesar 8,307% menurun dibandingkan data absensi di tahun 2019 yang sebelumnya sebesar 9,105%.

Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan badan usaha milik negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Bank BTN memiliki misi salah satunya secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah. BTN mempunyai tiga produk utama yaitu, perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Untuk mencapai misi tersebut kinerja karyawan adalah salah satu yang harus diperhatikan oleh Bank BTN.

Oleh karena itu dari fenomena atau permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi.
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai jawaban yang dikehendaki dalam rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi.
2. Untuk Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan ide atau masukan untuk perusahaan dalam kegiatan evaluasi kinerja mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Menambah dan mengembangkan wawasan peneliti, khususnya dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus sempurna, dan tidak menyimpang maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri penulisan hanya berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Harapan Indah Bekasi”

## **1.6 Sistematika Penulisan**

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

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

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

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis.

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

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metoda analisis data.

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

Bab ini merupakan 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**

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial.