

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Karyawan memberikan kontribusi yang sangat besar demi menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan valuable mendorong terciptanya keinginan dari diri sendiri untuk terus memajukan perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi sehingga meminimalisir kesulitan dalam persaingan kerja (Benita & Masman, 2022). Dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Mengatur dan mengelola karyawan tidak hanya sekadar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama (Aniversari, 2022).

Bisnis perbankan merupakan organisasi (badan usaha) yang digerakkan oleh sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang berbasis pada

kepercayaan. Perbankan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan kompeten. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional Perusahaan. Persaingan yang tajam di bidang perbankan tentunya sangat diperlukan sekali suatu performance karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya menimbulkan motivasi kerja tersendiri bagi karyawan dan mendapati persaingan antara karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan di lingkungan perusahaan, pihak perusahaan dituntut untuk lebih berperan dalam memberikan motivasi dan membuat standar operasional prosedur (SOP) yang membantu kebiasaan dan lama – lama menjadi budaya yang menciptakan karyawan yang handal dan professional sehingga mampu mencapai sasaran pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. (Riansari & Rofiaty, 2012)

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya

modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. (Hidayat, 2019)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. (Hidayat, 2019)

Satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang dapat memunculkan kegairahan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memunculkan kepuasan yang menciptakan kinerja karyawan yang baik. (Shihab et al., 2022)

Karyawan adalah aset vital, maka perusahaan tidak menempatkannya sejajar dengan sumber daya lain. Perusahaan melalui manajemen puncak dan operasional, mendudukan karyawan sebagai mitra kerja, yang sama-sama memiliki tujuan, sehingga terjadi sistem kerja yang saling menguntungkan. Salah satu upaya terciptanya kondisi kerja tersebut adalah disiplin kerja. disiplin merupakan tindakan terukur mencapai tujuan, dengan menjamin setiap kewajibandijalankan dengan sebenar-benarnya. Disiplin juga cara kerja, artinya disiplin merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi perusahaan mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, perusahaan memenuhi apa yang diharapkan karyawan. disiplin dinilai sebagai jaminan akan pelaksanaan kerja yang bermutu. Karena disiplin memberikan kepastian/ kejelasan akan pelaksanaan tugas, bahkan pegawai menjadi percaya diri tentang apa yang dikerjakan, dan apa yang dituju. Disiplin menjadi fasilitas non fisik bagi karyawan, untuk menjaga diri agar tetap bekerja pada jalan yang ditetapkan, sehingga terhindar dari ragam risiko/ kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan. (Wahyudi, 2019)

Tabel 1. 1 Persentase Pencapaian Target Penjualan Produk Di Bulan

Maret Salah Satu Cabang Bank Mandiri Area Pondok Kelapa

No	Produk	Pencapaian Produk					Target		Persentase Pencapaian Target (%)
		W1	W2	W3	W4	M	Week	Month	
1	KUM (Kredit Usaha Mikro)						30 Juta	107 Juta	0%
2	KUR (Kredit Usaha Rakyat)						249 Juta	995 Juta	0%
3	KSM (Kredit Serbaguna Mandiri)	526	395	640	361	1922	601 Juta	2403 Juta	80%
4	SME (Kartu Kredit Investasi)						125 Juta	500 Juta	0%
5	DTBO KPR (Kredit Pemilikan Rumah)	425	730	730		1885	381 Juta	1904 Juta	99%
6	BO KPR (Kredit Pemilikan Rumah)				1010	1010	152 Juta	761 Juta	133%
7	CC (Credit Card)	1	4	1	1	7	6 Nasabah	24 Nasabah	29%
8	MTB (Mandiri Tabungan Bisnis)	5	4	5	2	16	6 Nasabah	22 Nasabah	72%
9	GIRO				1	1	1 Perusahaan	4 Perusahaan	25%
10	PAYROLL						8 Perusahaan	30 Perusahaan	0%

11	TABNOW (Tabungan Now)	99	17	33	44	193	33 Nasabah	130 Nasabah	148%
12	MTR (Mandiri Tabungan Rencana)	13	9	9	10	41	9 Nasabah	35 Nasabah	117%
13	KOPRA	2	2		1	5	1 Perusahaan	4 Perusahaan	125%
14	LIVIN	96	18	49	59	222	43 Nasabah	174 Nasabah	128%
15	LVM (Livin Merchant)	32	12	13	7	64	53 Nasabah	210 Nasabah	30%
16	PRIORITY						1 Nasabah	4 Nasabah	0%
17	AXA	1,8				1,8	2 Juta	6 Juta	30%
18	KKB (Kredit Kendaraan Bermotor)						31 Juta	125 Juta	0%

Sumber: Kantor Cabang Bank Mandiri Area Pondok Kelapa

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian kerja karyawan tidak selalu mencapai target, masih banyak penjualan produk yang tidak mencapai targetnya. Pencapaian target tertinggi ada di produk tabnow(tabungan now) dengan target penjualan yaitu 130 nasabah dan mendapatkan pencapaian penjualan produk sebesar 193 nasabah atau 148%. Sementara pencapaian target terendah ada di produk KKB, Priority, Payroll, SME, KUR, dan KUM dengan pencapaian target penjualan sebesar 0%. Sehingga salah satu cabang bank mandiri area pondok kelapa yang masih belum bisa mencapai target

penjualan produk bulanan pada beberapa produknya dikarenakan masih adanya tindakan indisipliner yang menyebabkan menurunnya produktivitas pencapaian target bulanan dan masih kurangnya motivasi yang memicu karyawan bekerja untuk mencapai target.

**Tabel 1. 2 Absensi Karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa Bulan
Desember 2023 – Mei 2024**

Pegawai	Bulan	Sakit	Cuti	Alfa	Terlambat	Presentase
165	Desember	9	17	3	20	29%
	Januari	10	15	2	23	30%
	Februari	10	10	3	32	33%
	Maret	8	6	3	40	34%
	April	9	20	4	27	36%
	Mei	5	8	5	48	40%
Jumlah		84	125	18	228	

Sumber : Data Sekunder, diolah 2024

Berdasarkan Tabel absensi pegawai Bank Mandiri Area Pondok Kelapa pada bulan Desember 2023 – Mei 2024 terlihat bahwa presentase absensi pegawai mengalami fluktuasi. Presentase absensi yang paling buruk di antara bulan Desember 2023 – Mei 2024 adalah bulan Mei 2024 hingga mencapai 40% dari 165 karyawan. Dari keempat alasan absensi pegawai yang terlihat signifikan

adalah pegawai terlambat. Seiring berjalannya dari bulan Desember 2023 hingga Mei 2024 tingkat keterlambatan pegawai tidak kunjung membaik, masih berada di angka 20 hingga 48 karyawan yang datang terlambat. Berdasarkan hasil survei peneliti selama masa penelitian, dampak yang ditimbulkan dari adanya keterlambatan dan tidak hadirnya pegawai adalah tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Banyak tugas yang akhirnya terselesaikan dengan cara lembur dan melewati tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi kurangnya kinerja pegawai pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa.

Seorang pegawai yang termotivasi akan memiliki rasa semangat dan energik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebaliknya jika seorang pegawai kurang termotivasi, mereka akan sering menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak bersemangat terhadap pekerjaan. Lebih lanjut, pegawai yang termotivasi akan memberikan segala daya upayanya untuk menyelesaikan pekerjaan demi mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Pegawai yang termotivasi juga dapat dilihat dari reaksi mereka tanggap terhadap suatu pekerjaan yang didapatkannya. Tanggap dalam mencari solusi atas permasalahan dan mandiri untuk menyelesaikannya. Motivasi yang tinggi pada pegawai ditunjukkan dengan adanya kinerja yang tinggi, maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi yang akan menumbuhkan kepuasan kerja pada diri seorang pekerja.

tersebut. Jadi pegawai akan merasa bahwa instansi memberi kesempatan untuk maju dan berkembang, dengan adanya dorongan motivasi tersebut pegawai akan merasa puas yang pada akhirnya dia akan mengembangkan kariernya dalam instansi. (Kasyifillah, 2023)

Kedisiplinan sangat mempengaruhi perusahaan serta kinerja pegawai. Disiplin kerja sebagai wujud dari penelitian yang berupaya memperbaiki serta membentuk perilaku, sikap dan pengetahuan pegawai yang akan dinilai secara inklusif guna dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Disiplin kerja mampu memajukan kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan maju bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan tidak dikendalikan dengan baik, sehingga disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Penerapan disiplin pada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Disiplin adalah keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. (Kasyifillah, 2023)

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin di capai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa,
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kinerja karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa,
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambahkan ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambahkan kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomidan Bisnis pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan bahwa untuk membantu memberikan evaluasi kepada kantor bank mandiri area pondok kelapa perlu diubahnya kedisiplinan dan memberikan motivasi pada karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian hal – hal yang melatar belakangi alasan penulis mengambil tema mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa, selain itu penulis menguraikan tujuan serta manfaat dan penelitian ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memaparkan mengenai teori – teori yang berkaitan dengan tema skripsi yang diangkat, selain itu juga menampilkan penelitian – penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi mengenai penjelasan atau variabel (definisi operasional variabel), penjelasan mengenai jenis data dan dari mana sumber data didapatkan, mengenai metode pengumpulan data dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian dimasa yang akan datang