

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dimasa sekarang ini suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, karena disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku. Memperhatikan kinerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan, Apabila kinerja karyawan kurang mendapat perhatian maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja karyawan yang nantinya. Penurunan kinerja karyawan tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan lembaga mengalami kerugian. Untuk itu pemimpin harus benar memberikan perhatian terhadap faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia , karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kebutuhan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau karyawan tentu berbeda dengan karyawan-karyawan yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Situasi inilah yang sering kali memicu terjadinya yang fatal dari kinerja karyawan. Salah satu pengaruh ini diantaranya adalah disiplin kerja karyawan, dimana disiplin biasanya tidak terdeteksi oleh manajer perusahaan. Sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak baik dalam melaksanakan tugasnya.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksananya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan, disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja karyawan baik buruknya kinerja karyawan dalam melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajiban suatu karyawan, Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk

mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan ,peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang

tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi. Untuk selain itu disiplin alangkah lebih baik jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie (Dalam Samsudin 2006:281) , motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat bekerja dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Kenyataan yang terjadi pada bank BTPN KCP gorontalo menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dari pengamatan dilapangan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari setiap bulan masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat atau tidak tepat waktu dalam pekerjaannya disebabkan jarak tempat tinggal dengan Bank BTPN relatif jauh, masih ada karyawan yang tidak melakukan absensi jam pulang kerja. Hasil kerja setiap bulanya tidak memenuhi target

dan tidak semua karyawan memiliki prestasi kerja oleh karena itu kurang meratanya SDM Karyawan sehingga tidak semua karyawan memperoleh bonus dan insentif. Saat ini Bank BTPN merupakan bank yang melayani masyarakat pensiunan dan juga pengambilan gaji atau pengajuan kredit bagi masyarakat yang sudah pension, hal ini yang harus diperhatikan oleh para pemimpin tentang kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan yang ada di bank BTPN sangat dibutuhkan oleh para masyarakat pensiunan ketika mereka mengambil gaji atau pengajuan kredit, Di bank BTPN ini juga salah satunya permasalahan sering terjadi kemacetan mesin nomor antrian dan mesin Teller itu karena apa, karyawan kurang perhatian dalam pekerjaannya sehingga ketika pengambilan gaji pensiunan oleh masyarakat sangat lambat, apalagi di awal bulan pengambilan gaji pensiunan masyarakat sangat banyak, oleh karena itu pemimpin harus bertindak tentang apa yang dilakukan oleh para karyawannya apalagi tingkat disiplin kurang baik dan salah satunya lagi adalah pemimpin harus memotivasi karyawan agar mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya, Begitupun yang terjadi pada karyawan bank BTPN KCP Gorontalo kurangnya disiplin karyawan dan motivasi dari pemimpin langsung kepada karyawannya sehingga pencapaian kinerja yang di harapkan perusahaan belum baik. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang, dan kurangnya motivasi dari pimpinan terutama yang menyebabkan karyawan kurang berpartisipasi dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas. Kedisiplinan suatu karyawan akan membawa dampak positif bagi instansi jika dibarengi dengan motivasi dari pimpinan. Karena motivasi sangat penting bagi seorang karyawan karena dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan mengalami semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan apabila tingkat disiplin suatu karyawan teratur maka akan menambah bahwa karyawan itu mempunyai tanggung jawab besar dalam pekerjaannya bagi suatu instansi/perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN KCP Gorontalo**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di indentifikasi sebagai berikut:

- 1) Kurangnya pengawasan atasan kepada bawahanya.
- 2) Masih ada karyawan yang tidak melakukan absensi jam pulang kerja.
- 3) kurang meratanya SDM Karyawan sehingga tidak semua karyawan memperoleh bonus dan insentif.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN KCP Gorontalo ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN KCP Gorontalo ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN KCP Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN KCP Gorontalo
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN KCP Gorontalo
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN KCP Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dalam penelitian ini dilihat dari dua aspek :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin mengangkat topik seperti penelitian ini. Dan bagi penelitian lebih lanjut

memberikan tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal disiplin dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan bahan masukan bagi instansi tersebut serta memberikan sumbangan pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian dilakukan demi kemajuan lembaga dan instansi itu sendiri kearah yang lebih baik dalam pengambilan keputusan serta memperbaiki kinerja karyawan.