

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Salah satu unsur dari suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan operasi organisasi. Menurut Notoatmodjo (2010:221) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Sudah menjadi pemahaman bersama bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan kinerja (*performance*) yang optimal, supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan perusahaan Simamora,(2007:415). Begitu juga untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat saat ini suatu perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar

kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Simamora (2007:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Menurut Stolovitch, Keeps dalam Sinambela (2016:481) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi Mathis dan Jackson,(2007:115). Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektivitasan organisasi. Tingginya keefektivitasan suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai Tampubolon,(2007:73). Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaktidaknya organisasi selalu memperhatikan kedisiplinan kerja dan motivasi.

Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal Hasibuan,(2009:141). “Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu” Anoraga,(2007:34). Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja. Veithzal Rivai (2007), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Pada saat yang sama, keahlian atau kompetensi pegawai akan turut ditentukan oleh kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan kedisiplinan yang tinggi pula maka tugas pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan organisasi. Artinya, kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut AS. Moenir (2007:67), disiplin adalah ketaatan terhadap aturan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan,(2007). Sehingga disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang

tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktifitasnya meningkat.

Disiplin sangat penting memacu pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok demi pertumbuhan organisasi Slamet,(2007:214). Pegawai yang mendisiplinkan diri berarti pegawai tersebut menghargai diri dan rekan kerjanya karena pegawai tersebut sudah mematuhi peraturan yang ada dan menghasilkan kinerja yang baik dengan bekerja sama dengan rekan kerjanya. Disiplin sangat penting karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Hasibuan,(2009:193). Menurut Anoraga (2007:47) kesadaran akan berdisiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan keahliannya sehingga tercapai prestasi kerja yang optimal.

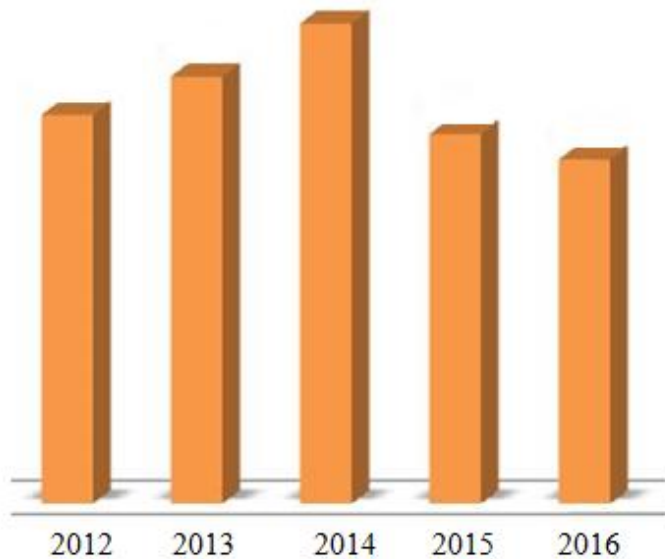
PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk merupakan salah satu jasa keuangan publik yang memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah, baik simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) adalah tetap mengkhususkan pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, disamping itu BTPN juga dikenal dengan bank yang fokus pada segmen *mass market*, yang di dalamnya terdapat bisnis yang di jalankan oleh BTPN dan menawarkan berbagai macam fitur produk bisnis seperti Taseto, Paketmu, dan Mitra Usaha. Jadi di sini peran dari BTPN sebagai bank yang melayani pensiunan sangat kompek, bukan hanya melayani masyarakat/nasabah saja dalam hal simpanan, pinjaman, dan penarikan pegawai aktif dan pensiunan saja namun juga memiliki banyak sekali bisnis di dalamnya.

Berkarir di BTPN membuka peluang bagi pegawai untuk mengenal lebih jauh tentang *mass market*. *Mass market* adalah pasar yang luas atau target pasar yang memang untuk masyarakat luas namun tetap sesuai dengan segmen yang telah di targetkan sebelumnya. Perusahaan-perusahaan banyak beranggapan bahwa kalau

dapat menguasai *mass market* maka keuntungan yang di dapat sangat besar. *Mass market* dapat dikatakan juga sebagai komunitas yang sangat besar yang mempunyai potensi pasar yang sangat besar pula. Oleh karena itu banyak perusahaan-perusahaan berlomba, bersaing dan berkompetisi untuk berebut dalam *mass market*. Maka di sini pegawai dan tim diuntut untuk selalu mampu berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Jadi secara tidak langsung pegawai di harapkan selalu dapat berkembang jika ingin berkarir di BTPN dan bagaimana usaha-usaha mereka untuk pengembangan itu juga nanti nya akan menentukan pengembangan karir mereka tentunya dengan kinerja yang semangat dan termotivasi..

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang tentunya untuk berkembang dalam perusahaan akan semakin mudah dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun diketahui beberapa hal yang menjadi permasalahan tidak maksimal terhadap kinerja pegawai pada BTPN, terdapat pegawai yang meninggalkan pekerjaan selama jam kerja dengan alasan yang tidak jelas, sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Ada kalanya pula terdapat keadaan seperti keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih cepat bahkan tidak masuk kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan kurang baik. Disiplin yang tinggi dari pegawai akan memberikan peluang yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja. Jika pegawai disiplin maka memungkinkan akan semakin banyak waktu yang digunakan dalam bekerja dan semakin banyak pekerjaan yang bisa dihasilkan.

Pegawai merasa pekerjaan yang dimiliki tidak sesuai dengan apa yang diperoleh, selain itu pegawai merasa gaji yang diperoleh kurang sesuai jika dibandingkan dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja kurang. Sebelum melakukan pekerjaan tentunya ada suatu motivasi untuk melakukannya. Apabila motivasi tidak ada untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan terbengkalai.



Gambar 1.1 Data Presensi Karyawan BTPN Cabang Jember tahun 2012-2016

Sumber: BTPN Cabang Jember

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat presensi karyawan BTPN Cabang Jember selama lima tahun terakhir mengalami tingkat yang fluktuatif. Pada tahun 2012 hingga 2014 karyawan giat bekerja sehingga tingkat absensi meningkat. Namun pada tahun 2015 dan 2016 tingkat absensi karyawan BTPN Cabang Jember mengalami penurunan yang berakibat pada kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk. Kantor Cabang Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTPN kantor cabang Jember?
- b. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTPN kantor cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas ingin yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN kantor cabang Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BTPN kantor cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung:

- a. Bagi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan bahan evaluasi bagi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk. Kantor Cabang Jember mengenai seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai wadah dalam mengasah daya pikir dan instrumen pelatihan penulisan karya ilmiah dengan pemanfaatan ilmu teoritis dan kajian aktualisasi sehingga dapat menambah ilmu dan wawasan yang lebih luas

c. Bagi Akademisi

Hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia serta dapat digunakan referensi penelitian selanjutnya dengan mengangkat topik yang sama.