

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang bekerja secara optimal dan mempunyai kinerja yang baik. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. 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. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik tersebut, diperlukan faktor-faktor pendukung. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia kanca Slamet Riyadi. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan bisa menjadi bahan untuk mengembangkan ilmu dan teori ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari pegawai yang baik, maka organisasi akan

sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Selain kedisiplinan, motivasi juga memiliki peranan yang penting. Satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja (Marpaung, I.M. Hamid, D. Iqbal, 2014). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Rukhayati, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong

perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hestisani, H., et al 2014). Dapat juga dikatakan *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Jadi kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar tanggung jawab.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian,

ketrampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian ini dapat tercapai, maka diharapkan mempunyai manfaat:

1. Bagi pihak PT Bank Rakyat Indonesia Slamet Riyadi sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

2. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi yang melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu dalam bab ini juga diuraikan mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan sehingga peneliti mampu menjelaskan hipotesa penelitian yang akan dilakukan dengan membuat pikiran secara teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Diuraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, data, sumber data, dan metode pengumpulan data tentang apa yang akan diteliti ke depan. Variabel penelitian dan definisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diuraikan proses perhitungan terhadap variabel, gambaran umum tentang objek penelitian, membuat diskripsi data, dan penyajian dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran-saran, dan keterbatasan penulis.