

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda kelangsungan kegiatan dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan didalam suatu perusahaan sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang memadai dan kompeten. Jika sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tentu saja kesempatan untuk mencapai tujuan didalam perusahaan akan dengan mudah terwujud. Berbagai macam teknologi, perkembangan informasi, dan modal memadai sekalipun tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia. Tidak hanya itu, aspek penting seperti motivasi kerja pegawai juga penting untuk diperhatikan atau ditingkatkan agar sumber daya manusia dapat mencapai tujuan kerja mereka didalam perusahaan. Menurut Henry Simamora (2004) dalam (Zahari, 2015) motivasi kerja adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting bagi kelangsungan kerja suatu pegawai di sebuah perusahaan. Karena motivasi kerja merupakan salah satu pedoman yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan bersama dengan perusahaan. Akan tetapi saat ini masih banyak pegawai yang belum sadar akan pentingnya motivasi kerja karena kurangnya kesadaran diri

dari pegawai itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Dewi & Wibawa, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek penting didalam perusahaan dan harus lebih diperhatikan agar kinerja dan prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Ada aspek penting lain yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai agar mendapat pergantian posisi dan pemindahan tempat kerja didalam perusahaan yaitu penempatan kerja.

Penempatan kerja merupakan suatu rutinitas tahunan yang dilakukan oleh perusahaan kepada para pegawainya guna memberikan keseimbangan sumberdaya manusia di lingkup kerja. Penempatan kerja yang efektif dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar dapat berkontribusi secara maksimal untuk perusahaan. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan (Dotulong dkk, 2015). Penempatan kerja tidak hanya dilakukan kepada pegawai yang berprestasi saja, pegawai yang kinerjanya buruk juga akan mendapatkan teguran yang berupa pemindahan penempatan kerja. Kebijakan tersebut bertujuan untuk memberikan penyesuaian terhadap pegawai agar mampu memperbaiki kinerjanya. Karena persaingan kerja yang semakin ketat tentu saja akan membuat perusahaan untuk benar-benar memperhatikan kualitas sumberdaya manusianya. Penempatan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Penempatan adalah suatu pemberian

tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Nelwan dkk, 2016). Sebagai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan harus dapat seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas dari pegawai harus sesuai dengan kebutuhan dan penempatannya juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keahliannya (Syafarina, 2017).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku individu atau pegawai yang menunjukkan ketaatan terhadap suatu norma atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Norma atau aturan yang berlaku tersebut bertujuan untuk memberikan kelancaran dalam suatu perusahaan agar tercipta suasana yang baik antar pekerja, baik itu atasan maupun pegawai dapat memiliki hubungan yang baik jika dapat menerapkan disiplin kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja masih menjadi sesuatu yang kurang diperhatikan oleh pegawai di perusahaan. Padahal dengan adanya disiplin kerja akan membentuk mental dan karakter pegawai menjadi lebih baik. Pegawai yang mentaati bentuk disiplin kerja akan lebih lancar dalam mengerjakan tugasnya. Karena keberhasilan di suatu perusahaan di tentukan oleh kinerja individunya atau pegawai. Apabila pegawai di suatu perusahaan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tentu saja tidak dapat tercapai (Syafarina, 2017).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya tingkat kesadaran diri dari pegawai yang berasal dari dirinya sendiri dalam mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan, besarnya rasa tanggung

jawab akan tugas dari masing-masing pegawai (Syafriana, 2017). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi pegawai. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksana tugas, sehingga dapat diperoleh hasil yang maksimal dan target perusahaan akan tercapai (Jeli Nata Liyas & Primadi, 2017).

Bahwa sumber daya manusia diketahui menjadi hal yang paling utama di dalam suatu instansi, hal ini karena manusia selalu ada di dalam suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia tentu saja instansi tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kelangsungan instansi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan ditentukan dengan kinerja pegawainya. Sumber daya manusia selalu menjadi tantangan tersendiri bagi manajer, karena sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus diperhatikan. Setiap instansi pasti menginginkan pegawai memiliki prestasi karena pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya (Nurmalasari, 2015). Motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai. Semakin terpenuhi motivasi yang dibutuhkan pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai tersebut (Zahari, 2015). Dalam mencapai prestasi kerja kita harus meningkatkan kinerja dengan berbagai cara. Organisasi atau perusahaan juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi atau perusahaan dalam peningkatan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional

dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidangnya dan tanggungjawab masing-masing (Sidanti, 2015).

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening dengan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yaitu motivasi kerja dan penempatan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja, sehingga dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar?
4. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar?

6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar?
7. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, bagian ini diungkapkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
4. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

7. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini nantinya dapat berguna dalam kegiatan akademik dan menambah sumber pengetahuan mengenai motivasi kerja, penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bisa membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Menambah bekal wawasan maupun implementasi dari teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan realita yang terjadi, dan meningkatkan kompetensi diri.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak pegawai yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kegiatan penelitian tentang motivasi kerja, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan teori yang melandasi pemikiran, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis metodologi penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian, analisis data, dan penjelasannya secara lengkap.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**