

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam keberhasilan organisasi di suatu perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci untuk mencapai kesuksesan tercapainya tujuan didalam organisasi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2007 : 8) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Hasil kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi pada hal faktor yang mendasar dalam menunjang kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatnya produktivitas karyawan.

Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Bank Rakyat Indonesia Cabang Martadinata Malang sebagai instansi perbankan yang harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih

efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan Produktivitas karyawan.

Menurut Shafiqi (2013 : 2) “bahwa 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 mendorong seseorang atau organisasi untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan, (2008:121) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan.

Didalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang akan digunakan untuk menggerakkan perilakunya dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perilakunya dan menguasai dirinya sehingga dapat menunjukkan *self-discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para karyawan. Apabila

didalam suatu organisasi tidak mampu memotivasi para karyawan maka semua rencana dan tujuan yang diinginkan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2011;87) “disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Kedisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu perusahaan. Dengan tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja karyawan yang maksimal.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan.

Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan

kinerja, pemimpin harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mathis (2006:378) kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas dari hasil pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, Kualitas dari hasil pekerjaan seseorang dengan menaati prosedur yang ada, kendala dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Kehadiran dalam bekerja dan kesesuaian jam kerja yang menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (2010:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai motivasi kerja dan kedisiplinan kerja pada Bank BRI Cabang Martadinata Malang dengan judul : **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Martadinata Malang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ada pun perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Martadinata Malang?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Martadinata Malang?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Martadinata Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Martadinata Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Martadinata Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Martadinata Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Instansi

Sebagai pertimbangan dan masukan agar dijadikan evaluasi tentang pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga instansi dapat meninjau ulang aturan-aturan dalam instansi yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dan target instansi.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya, sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan, sebagai bahan informasi bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

3. Bagi Mahasiswa

Untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.