

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia di mana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi suatu negara. Malayu Hasibuan (2013:78) globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah di lahirkan oleh kemajuan zaman, dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi saat ini di tuntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimana pun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Edy Sutrisno (2010:3).

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi disisi lain juga sebagai mahluk yang punya pikiran, perasaan kubutuhan dan harapan-harapan tertentu. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal penting yaitu keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia sarana maupun prasana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar perusahaan memberikan andil positif terhadap semua kegiatan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi setiap perusahaan untuk membangun tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan itu seorang manajer perlu mengetahui bagaimana cara karyawannya mau bekerja dengan sebaik mungkin. seorang manajer personalia tentu mengetahui bagaimana caranya mengarahkan bawahannya atau karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin tetapi tidak merasa terpaksa, dengan kata lain karyawan nya mengerjakan tugas diberikan dengan senang hati tanpa merasa terpaksa. Veithzal Rivai (2011)

Menjalankan aktivitas perusahaan yang baik diperlukan manajemen yang baik dan dapat di koordinir setiap kegiatan perusahaan dan mampu memelihara serta mengatur karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. salah satu aktivitas manajemen atau pimpinan adalah memberikan motivasi semaksimal mungkin yakni proses pemberian motivasi untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap anggota organisasi, sehingga ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. pemberian gaji, upah dan insentif yang sesuai dengan besar kecilnya jasa yang diberikan pada perusahaan akan mendorong motivasi karyawan lebih meningkat. untuk memotivasi karyawan, pimpinan karyawan harus mengetahui motif dan motivasi yang di inginkan oleh para karyawan, satu hal yang harus di pahami oleh pinpinan bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi maupun berbentuk non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan lebih giat lagi. motivasi disini dapat berupa material maupun non material. motivasi dalam bentuk material adalah dalam bentuk insentif, gaji, upah. sedangkan pemberian motivasi secara non material adalah bisa berupa pengakuan dan penghargaan atas balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai dan diakui oleh perusahaan sehingga timbulnya motivasi didalam diri karyawan itu untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi. Soekidjo notoatmodjo (2009).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu usaha atau keninginan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mecapai apa yang diinginkan oleh orang yang

mempengaruhi atau oleh mereka semua, dan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menyebutkan sikap dan perilaku pemimpin menjadi teladan, pembagian tugas pekerjaan dengan baik dan jelas, pengambilan keputusan dengan cepat dan bijak sana.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peraturan yang diterapkan secara teratur dengan sanksi yang tegas dan pengawasan dari pimpinan dan pengawasan dari pimpinan/manajer. hal itu akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. sebaliknya apabila disiplin karyawan buruk maka otomatis kinerja karyawan menurun.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tergantung pada rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan. Moehariono (2014:346) kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya. kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan utama bagi perusahaan. berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mewujudkannya, dalam hal ini, pimpinan harus memiliki kiat-kiat khusus yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam kesatuan merupakan adanya manajemen yang baik. makin baik manajemen suatu perusahaan akan semakin baik pula hasil yang akan dicapai. pencapaian tujuan dan kinerja yang diinginkan tidak hanya dibutuhkan fasilitas yang lengkap, karyawan yang pintar, tapi juga motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

PT. BSI KCP Depok Dua adalah salah satu perusahaan jasa keuangan yang bergerak dalam industri keuangan. PT BSI KCP Depok menyadari bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat erat kaitannya dalam perusahaan. motivasi pada PT BSI KCP Depok Dua selalu berusaha

meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal. PT. BSI KCP Depok Dua menyadari bahwa motivasi kepada karyawan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti penghargaan yang belum dapat dirasakan oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, akan tetapi tidak ada nilai lebih dari perusahaan pada karyawan, jika karyawan lalai atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya maka itu merupakan tanggung jawab karyawan, sementara karyawan minim akan pengalaman dikarenakan faktor fresh graduate.

Disiplin kerja karyawan di PT BSI KCP Depok Dua sangat lah minim seperti perusahaan ini menetapkan peraturan yakni masuk pada pukul 07.30 WIB untuk mengikuti briefing. apabila karyawan tidak mengikuti briefing maka akan dikenakan denda sebesar Rp. 10.000 diketerlambatan pertama, jika ada keterlambatan berikutnya denda akan naik Rp. 5000 perketerlambatan, pulang pada pukul 17.00 WIB jika karyawan pulang lewat dari jadwal jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka karyawan harus melaporkan pada bagian administrasi untuk mendapatkan uang lembur yang diterima akhir bulan. Karyawan PT BSI KCP Depok Dua sering mengalami terlambat datang ke lokasi kerja, hal ini terjadi karna jarak tempuh karyawan dari rumah ke lokasi kerja, sehingga karyawan sering terlambat dan jarang mengikuti proses briefing tepat waktu.

Hal ini menyebabkan karyawan malas-malasan dalam bekerja, terlambat datang ke kantor. Melihat pentingnya faktor motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Depok Dua** ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian yang telah diuraikan maka masalah-masalah yang berhubungan dengan topik penelitian dan berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan yang disebabkan karena dihapusnya uang makan lembur di akhir bulan.
2. Pemimpin di PT BSI KCP Depok Dua jika mengambil keputusan atau bertindak secara sepihak tanpa adanya komunikasi dengan bawahan.

3. Karyawan belum seluruhnya menyadari tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja, masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dan izin tanpa keterangan.
4. Karyawan belum seutuhnya menyadari pentingnya kinerja yang baik masih banyaknya komplain dari nasabah terhadap kinerja karyawan yang tidak selesai tepat waktu

1.3 Batasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT Bank Syariah Indonesia KCP Depok Dua menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Depok Dua.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, dapat di rumuskan permasalahan dari penelitian tersebut adalah :

1. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI KCP Depok Dua ?
2. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt BSI KCP Depok Dua
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI KCP Depok Dua ?
4. Apakah secara simultan motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BSI KCP Depok Dua ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang, dapat dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh yang signifikan antaran motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BSI KCP Depok Dua.

2. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BSI KCP Depok Dua.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh yang signifikan antaran disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BSI KCP Depok Dua.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BSI KCP Depok Dua.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi penulis :
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, wawasan, secara langsung dan menganalisis mengenai motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca :
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya informasi mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan :
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan positif sebagai bahan evaluasi kepada perusahaan PT. BSI KCP Depok Dua yang mempengaruhi motivasi kepemimpinan dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memahami materi-materi berikut yang terdapat dalam skripsi laporan ini dikelompokkan berdasarkan beberapa penyebabnya : bahan – bahan berikut yang terdapat dalam skripsi laporan ini dikelompokkan menjadi beberapa penyebabnya :

BAB I PENDAHULUAN

Tentang latar belakang, identifikasi masalah, teknik pemecahan masalah, eskalasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan proses penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Artikel menyajikan teori yang terdiri dari definisi dan wawasan yang diambil dari bab-bab buku yang berkaitan dengan proses penulisan skripsi dan beberapa karya sastra yang berkaitan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Artikel membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasional penentuan variabel, teknik analisis penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini membahas tentang desain penelitian, hasil penelitian, dan penjelasan lebih mendalam terhadap beberapa fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Hal ini mencakup ringkasan yang mewakili temuan penelitian serta rekomendasi untuk organisasi sponsor penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku, jurnal, atau permainan yang dapat digunakan untuk mendukung proyek penelitian ini.