

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan (*profit oriented*). Sumber daya manusia merupakan salah satu factor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumberdaya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, bank harus mampu memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas.

Perusahaan harus dapat memiliki disiplin dan motivasi kerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan merupakan pelaksanaan suatu program atau kebijakan, hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa dari karyawan. Sering terjadi kinerja karyawan menurun diakibatkan karena kedisiplinan kerja dan motivasi kerja karyawan yang tidak optimal dalam bekerja, salah satunya adalah karyawan Bank. Dilansir dari Statistik Perbankan Indonesia (SPI) OJK, jumlah Bank umum yang ada di Indonesia per Juli 2022 sebanyak 110 Bank. Salah satunya adalah bank BRI sebagai bank terbesar yang ada di Indonesia. Berdasarkan peraturan pemerintah No. 1 Tahun 1946 pasal 1 disebutkan BRI sebagai bank pemerintah pertama di Republik Indonesia dan Bank BRI juga Bank terbesar di Indonesia, hal ini menjadi point *plus* bagi Bank tersebut dan juga Bank BRI mempunyai teras

terbanyak yang tersebar di pasar-pasar. Seiring berjalannya waktu banyak bank-bank yang berdiri, akibatnya bank BRI semakin banyak pesaing. Bank BRI harus lebih meningkatkan kualitasnya, dari segi karyawan.

Perkembangan Bank BRI ditandai dengan persaingan yang keras antara satu Bank dengan Bank lainnya. Situasi tersebut mengakibatkan hanya Bank terbaik yang dapat bertahan pada posisi teratas. Keberhasilan suatu Bank akan sangat bergantung kepada bagaimana pihak manajemen Bank mengelola sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat beroperasi secara optimal. Setiap Bank mempunyai tujuan untuk mencapai laba optimal dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan membuat peningkatan pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sehingga jumlah penjualan meningkat.

Bank BRI sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tidak luput dari ancaman dinamika persaingan yang ada. Guna menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan diperlukan langkah strategis. Salah satu strategi yang dapat diaplikasikan adalah dengan sistem pengelolaan masukan (*input*) dan luaran (*output*) yang ada. Input mencakup sumberdaya manusia, fasilitas, dan modal harus dikembangkan secara optimal. Sumber daya manusia harus dapat diberdayakan secara optimal guna mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini sangat esensial, karena kinerja merupakan suatu tujuan dari setiap organisasi dan dapat dijadikan sebagai cerminan kinerja organisasi. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi.

Landasan dalam suatu organisasi adalah disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat berkerja. Menurut Nitisemito disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam prakteknya bila suatu organisasi telah megupayakan sebagian

besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakan. Disiplin kerja menurut Sinungan (2005) adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*Obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Selain itu menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kinerja karyawan didasarkan pada hasil atau pencapaian target disetiap bulannya, dalam hal ini pencapaian target kerja karyawan pada PT. Bank Bri (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Pencapaian Target Pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya, Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2022.**

No	RKA Bulan	Target	Rupiah	Realisasi	Persentasi
1	Januari	61,931	Rp. 61.931.000	52,68655	85,07298445
2	Februari	61,931	Rp. 61.931.000	53,23409	85,95709741
3	Maret	61,931	Rp. 61.931.000	55,70476	89,94648883
4	April	61,931	Rp. 61.931.000	57,12335	92,23708643
5	Mei	61,931	Rp. 61.931.000	54,94272	88,71602267
6	Juni	61,931	Rp. 61.931.000	61,80691	99,79963185
7	Juli	61,931	Rp. 61.931.000	52,24393	84,35828583
8	Agustus	61,931	Rp. 61.931.000	57,19841	92,35828583
9	September	61,931	Rp. 61.931.000	58,18163	93,9458914
10	Oktober	61,931	Rp. 61.931.000	61,20386	98,82588687
11	November	61,931	Rp. 61.931.000	60,32853	97,41249132
12	Desember	61,931	Rp. 61.931.000	58,30661	94,1477
	<b>Jumlah</b>	743,172	Rp.743.172.000	682,96135	91,89815
	<b>Rata-rata</b>	61,931	Rp. 61.931.000	56,913446	7,65818

*Sumber: Data BRI Cabang Bandarjaya Lampung Tengah 2022.*

Berdasarkan tabel rekapitulasi yang didapatkan oleh peneliti tentang pencapaian target karyawan PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya

Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2022, kinerja pegawai terkadang diasumsikan sebagai penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang lebih intensif untuk menjelaskan rekapitulasi pencapaian target. Apabila penggunaan itu diukur secara tepat, akan menunjukkan suatu besaran yang memperlihatkan besarnya tingkat efisiensi dan efektivitas tersebut dalam meningkatkan kinerja. Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen yang digunakan untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dan efektivitas produksi. Pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara optimis, dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu maka dapat diperoleh rekapitulasi absen karyawan PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2022 sebagai tolak ukur disiplin kerja karyawan. Berikut ini adalah table rekapitulasi absen karyawan:

**Tabel 2.Karyawan PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah.**

No	Divisi	Jumlah
1	Pemimpin Cabang	1 orang
2	Manager Bisnis Mikro	2 orang
3	Asisten Manager Operasional	1 orang
4	Supervisor Pelayanan Operasional	15 orang
5	AdministrasinDokumentasi Kredit	5 orang
6	Relesensif Manager	5 orang
7	RM FT	4 orang
8	<i>Teller</i>	4 orang
9	Customer Service	4 orang
	Jumlah	52 orang

*Sumber: Dokumentasi BRI (Persero) Cabang Bandarjaya 2023*

Berdasarkan tabel 2 Setelah melakukan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa prestasi kerja karyawan tidak lepas dari motivasi yang diberikan sertadisiplin kerja yang harus di

laksanakan. Untuk itu tentunya dibutuhkan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja pada Karyawan Pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Pimpinan tidak merasakan apa yang dirasakan karyawan, tugas bebankerja yang begitu berat, peraturan perusahaan yang terlalu tinggi, target yang terlalu tinggi, kurangnya kepercayaan antara manager dan bawahannya, kurang loyalitas antara para pekerja, dan sifat keteladanan pimpinan yang kurang baik sehingga menyebabkan karyawan tidak termotivasi atau tidak mendapat apresiasi pekerjaan yang telah dilakukan.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat kinerjanya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja rendah menyebabkan kinerja menurun. Karyawan akan mempersiapkan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya telah sesuai dan wajar, maka karyawan akan memberikan balasan yang sesuai kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat kinerja mereka.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperbaiki kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Lampung Tengah”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Pada umumnya kegiatan usaha Bank adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan profesionalisme pengelola yang berkecimpung didalamnya. Pada dasarnya, suatu bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya adalah adanya karyawan. Karyawan bank memerlukan perhatian, kontrol, bimbingan dan motivasi dari pimpinan agar kinerja karyawan berkualitas serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan. Maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (persero) Cabang Bandarjaya Lampung Tengah?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Lampung Tengah ?
- 3) Apakah disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Lampung Tengah ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **a. Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Lampung Tengah.

### **b. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup Subjek penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya Lampung Tengah.

### **c. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian adalah Kantor PT. Bank BRI (Persero) Cabang Bandarjaya jalan lintas Lampung Tengah.

### **d. Ruang Lingkup Waktu penelitian**

Ruang lingkup waktu penelitian yang sampai saya selesaikan adalah Bulan 30 Januari s/d 1 Juni 2023.

**e. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi disiplin kerja dan kinerja karyawan.

**1.4 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (persero) Cabang BandarjayaLampung Tengah.
- 2) Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang BandarjayaLampung Tengah.
- 3) Untuk mengetahui disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI (Persero) Cabang BandarjayaLampung Tengah.

**1.5 Manfaat Penelitian**

**a. Bagi pihak perusahaan.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**b. Bagi pihak akademis.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

**c. Bagi pihak lain.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

**1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah,

identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variable-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

## **BAB IV HASILDAN PEMBAHASAN**

Dalam Bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa untuk menjadi acuan penelitian dimasa yang akan datang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



