

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam era modern saat ini setiap perusahaan atau instansi dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat. Setiap perusahaan atau instansi harus mampu bersaing dan bertahan. Hanya pelaku usaha yang memiliki daya saing yang tinggi saja yang akan mampu memenangkan setiap persaingan bisnis.

Keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sumber daya manusia, motivasi, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan. Untuk itulah, sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh setiap perusahaan guna membantu perusahaan untuk dapat bersaing dan mengikuti kemajuan zaman.

Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan unsur utama yang mampu mengkombinasikan dan mengorganisasikan sumber-sumber daya lainnya untuk tujuan memproduksi atau menghasilkan barang dan jasa untuk dijual. Mengingat kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, apabila suatu perusahaan ingin usahanya berhasil, maka harus memperhatikan karyawan yang merupakan penggerak kegiatan ekonomi dan penentu maju mundurnya suatu perusahaan.

Kedisiplinan merupakan hal yang penting dan perlu ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan, karena masih terdapat karyawan yang kurang menaati disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan kewajiban karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan timbulnya pelanggaran atau penyelewengan dapat dicegah.

Akan tetapi menegakkan disiplin kerja karyawan tidaklah mudah. Agar disiplin kerja dapat ditegakkan fungsi pengawasan pimpinan harus berjalan. Apabila sikap disiplin sudah tertanam dalam diri karyawan, maka apapun bentuk pekerjaannya akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan kata lain, apabila tingkat kedisiplinan karyawan terlaksana dengan baik, maka kinerja dan elemen-elemen penting yang ada didalam suatu perusahaan akan tercipta dengan baik pula.

Sebaliknya, ketidaksiplinan akan berakibat pada hasil kerja yang tidak maksimal. Sehingga proses pencapaian tujuan pun akan terhambat. Hal tersebut dapat mengakibatkan pula turunnya daya saing perusahaan dengan perusahaan lainnya. Ketidaksiplinan juga juga berakibat pada pemborosan waktu, tenaga dan biaya dari perusahaan.

Berkaitan dengan pentingnya kedisiplinan kerja dalam perusahaan, terdapat beberapa masalah yang peneliti dapatkan setelah melakukan survei awal melalui observasi dan wawancara pada Bank Rakyat Indonesia Cabang

Kramat Jati, bahwa ternyata kedisiplinan kerja karyawan pada bank BRI Cabang Kramat Jati masih rendah, ini terlihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang datang terlambat. Kondisi tersebut sebenarnya dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja karena karyawan tidak bersikap dan bertindak sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk menjadi karyawan yang berdisiplin tinggi dan profesional banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk di dalamnya masalah motivasi. Keterlambatan karyawan dapat menjadi indikasi motivasi yang rendah, dimana ketika seorang karyawan memiliki keterlambatan yang tinggi, mereka dapat dikatakan memiliki motivasi yang rendah, tidak ada dorongan maupun kemauan yang mereka miliki untuk menjadi seorang karyawan yang rajin yang disebut dengan motivasi yang tinggi. Ini dapat dilihat dari data di bawah ini yang peneliti dapatkan dari bank BRI Cabang Kramat Jati :

Tabel I.1
Data Keterlambatan Karyawan Bank BRI Cabang Kramat Jati
(Dua bulan terakhir, Januari dan Februari 2016)

Bulan	Jumlah Karyawan yang terlambat	Total Karyawan	Persentase (%)
Januari	7	58	12,06%
Februari	9		15,51%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat di bank BRI Cabang Kramat Jati dalam dua bulan terakhir selalu meningkat, ini terlihat pada bulan Januari karyawan yang terlambat berjumlah 7 orang, kemudian pada bulan Februari menjadi 9 orang karyawan yang terlambat. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan bank BRI Cabang Kramat Jati masih rendah dengan tingkat keterlambatan yang meningkat dalam dua bulan terakhir pada tahun 2016 terhitung mulai bulan Januari dan Februari 2016.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain adalah sanksi, gaya kepemimpinan, rendahnya komitmen organisasi, pemberian kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Didalam suatu perusahaan, tentunya terdapat peraturan, baik secara lisan maupun tertulis. Pelanggaran atas peraturan yang ditetapkan adalah berupa sanksi. Sanksi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mempertanggung jawabkan tugas dan kewajibannya dengan baik. Sanksi merupakan sarana yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja, tetapi pada kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar aturan, hal ini dikarenakan pemberian sanksi yang kurang tegas yang dapat dijadikan acuan untuk berdisiplin. Di Bank Rakyat Indonesia cabang Kramat Jati sanksi yang diberikan kepada karyawan yang datang terlambat belum diterapkan secara maksimal, dikarenakan selain karyawan yang sering datang terlambat terkadang pimpinan dari para karyawan pun beberapa kali datang

terlambat ke kantor dikarenakan alasan kemacetan. Hal inilah yang menjadikan sanksi yang diberikan belum diterapkan secara merata bagi mereka yang datang terlambat ke kantor.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang kurang bisa memberikan teladan bagi karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik apabila pemimpin tersebut tidak bersifat arogan, bijaksana terhadap bawahannya, dapat bekerjasama dengan baik dan tentunya menjadi teladan bagi karyawan.

Kekhawatiran atas pelanggaran disiplin kerja oleh karyawan akan semakin meningkat jika pimpinannya sendiri yang melakukan pelanggaran. Tetapi hal yang sering terjadi saat ini, pemimpin lebih sering memberikan nasihat dibandingkan dengan contoh perbuatan secara langsung. Seperti sikap pimpinan yang selalu terburu-buru terhadap bawahannya atas apa yang diperintahnya sehingga membuat karyawan tidak termotivasi dan merasa tidak puas sehingga dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Pimpinan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kramat Jati memiliki sikap yang kurang baik hal ini ditunjukkan dari gaya kepemimpinan yang bersifat arogan, dan cenderung kurang menerima masukan yang diberikan oleh bawahannya.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga

berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

selain komitmen, pemberian kompensasi kepada karyawan juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. dengan kompensasi yang seimbang dengan jenis pekerjaan, maka kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi. hal ini dapat meningkatkan kesadaran akan disiplin pada karyawan. Kenyataan yang ada pada saat ini, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan terkadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Motivasi karyawan memang merupakan salah satu hal yang dapat berdampak terhadap maju dan mundurnya suatu perusahaan, sehingga perusahaan harus pintar untuk memberikan layanan yang baik terhadap para karyawannya agar mereka dapat mempunyai motivasi yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih taat terhadap peraturan. Sedangkan karyawan yang motivasinya rendah cenderung lebih malas, hal ini tentunya akan berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan.

Faktor lainnya yang tidak kalah penting yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari disiplin kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat.

Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan kewajibannya dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dari pada perusahaan dengan karyawan

yang tidak terpuaskan. Disiplin dapat terjadi apabila kepuasan kerja timbul karena imbalan ekstrinsik, yang dirasakan adil oleh karyawan, apabila ketidakadilan dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan akan rendah dan disiplin kerja berkurang. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah mereka akan bertindak semaunya atau memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan yang dihadapi. Mereka beranggapan bahwa mereka melakukan pekerjaan hanya untuk menggugurkan kewajiban mereka sebagai karyawan untuk mendapatkan gaji. Apabila mereka merasa tidak nyaman dan merasa tidak puas dengan apa yang diperoleh, hal ini akan berdampak terhadap disiplin kerja dari seorang karyawan yang akan mengarah kepada tindakan-tindakan yang akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan hasil survei melalui observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan data yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kramat Jati masih rendah hal ini dapat terlihat dari banyaknya karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kramat Jati yang datang terlambat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Kramat Jati”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Belum tegasnya dalam pemberian sanksi
2. Kurang baiknya gaya kepemimpinan
3. Belum sesuainya dalam pemberian kompensasi
4. Rendahnya komitmen organisasi
5. Rendahnya motivasi karyawan
6. Kurangnya kepuasan kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja ?

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang mendalam mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Bank Rakyat Indonesia cabang Kramat Jati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi UNJ

Sebagai bahan referensi dalam meningkatkan proses belajar mengajar yang dapat menambah bahan diskusi mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagi kalangan civitas akademika, khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi.

4. Bagi Pembaca

Sebagai sumber untuk menambah wawasan pembaca mengenai pentingnya peningkatan motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.