

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, dan sumber daya manusia kini diakui sebagai aktiva yang paling berharga seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang semakin vital bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang dan sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan dengan sumber daya lainnya (Henry Simamora, 2015:4).

Sumber daya manusia atau karyawan menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, peralatan yang canggih dan andal tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa (Malayu S.P. Hasibuan 2012:244). Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dan organisasi harus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Sutrisno dkk, 2016:2).

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu factor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk berkerja dengan giat dan membuat karyawan berkerja secara disiplin. (Iga Mawarni Marpaung dkk, 2014:2)

Motivasi adalah dorongan psikologi yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Para karyawan mendambakan kinerja mereka berkolerasi dengan imbalan yang diperoleh dari organisasi. Seandainya para karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan semacam itu berlanjut terus di masa depan. Oleh karena itu mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan harapan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar (Henry Simamora, 2015;456).

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja akan tetapi mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Tanpa dukungan disiplin kerja sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya secara optimal (Malayu S.P. Hasibuan,2012:193).

PT. Bank Central Asia (BCA) merupakan salah satu perusahaan yang menyadari bahwa karyawan merupakan suatu asset penting untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu BCA memiliki BCA Learning Center yang nantinya akan menjadi BCA Learning Institute yang tugasnya adalah membekali sumber daya manusia atau karyawannya, BCA Learning Center akan terus melakukan berbagai pengembangan karyawan, mulai dari meningkatkan kemampuan berbahasa asing, *skill* ,manajemen, pengembangan diri, dan lain-lainnya. Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan karyawannya, BCA mewajibkan setiap karyawan untuk ikut *training*, rata-rata satu orang karyawan wajib ikut training selama dua hari dalam satu tahun, serta menyediakan beasiswa pelatihan di luar negeri bagi karyawan-karyawannya yang lulus tes (www.detik.com, 20/06/2016).

Presiden Direktur BCA Jahja Setiaatmadja bertanggung jawab mendorong dan membangun iklim kerja yang positif untuk memotivasi seluruh karyawan dan manajemen agar senantiasa memberikan pelayanan solusi perbankan yang terbaik, seperti halnya pelayanan BCA kepada nasabah. Oleh karena itu, BCA mendapatkan penghargaan Top National Banker 2016 diserahkan langsung kepada Presiden Direktur BCA Jahja Setiaatmadja di Soehanna Hall, penghargaan ini menjadi apresiasi dari semangat, kinerja, dan kerja keras pemimpin, dan manajemen BCA beserta seluruh karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah Bank Central Asia (BCA) (www.finansial.bisnis.com. 17 Desember 2016). Selain itu, BCA mendapatkan penghargaan Indonesia Most Admired Companies Award sebagai Top

20 Indonesia Most Admired Companies 2016. Selama ini, BCA berupaya menciptakan lingkungan kerja positif untuk menjaga keseimbangan hidup karyawan dan mengembangkan diri. Prestasi dan keberhasilan implementasi strategi bisnis BCA bertumpu pada sumber daya manusia yang andal dan relatif. Kontribusi karyawan di semua tingkat organisasi merupakan kunci dalam memberikan layanan berkualitas pada nasabah dan mempertahankan soliditas posisi BCA di tengah ketatnya persaingan. Hal tersebut yang membuat BCA mendapatkan penghargaan Indonesia Most Admired Companies Award sebagai Top 20 Indonesia Most Admired Companies 2016 (<http://www.jpnn.com/new>, 30/05/2016)

Presiden Direktur BCA Jahja Setiaatmadja mengungkapkan banyak orang yang ingin meraih kesuksesan dalam karier maupun bisnis lewat jalan pintas atau melalui cara-cara instan. Kedisiplinan, kesabaran, dan loyalitas merupakan kunci sukses dalam meniti karier dan Presiden Direktur BCA menerapkan nilai-nilai kedisiplinan, kesabaran, dan loyalitas dalam mengembangkan BCA. Hasilnya, BCA menjadi salah satu bank terbesar yang kerap menjadi acuan bank-bank lainnya di Tanah Air (www.beritasatu.com, 26/07/2016).

Berita tentang Bank Central Asia (BCA) ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan serta BCA yang membangun iklim positif untuk memotivasi karyawan dan manajemen, selain itu diperlukannya juga kedisiplinan, kesabaran dan loyalitas untuk mengembangkan BCA dan hasilnya, BCA menjadi salah satu bank terbesar yang kerap menjadi acuan bank-bank lainnya di Tanah Air dan juga membuat BCA mendapatkan berbagai penghargaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penulisan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang diambil bagi semua pihak yang berkepentingan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan untuk para akademisi. Sebagai suatu salah satu sarana untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sistem Pengendalian Manajemen.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal perusahaan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Bagi Penulis Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik yang berkaitan dengan penelitian ini, maupun yang lebih luas cakupannya.