

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai merupakan aset utama organisasi dan memiliki peran strategis dalam organisasi. Untuk bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin tinggi, perusahaan saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan, meskipun peran dan fungsi tenaga kerja yang semakin canggih didukung oleh teknologi yang semakin berkembang. Namun kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor penting dalam menentukan proses kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya bekerja secara efektif dan efisien.

Pengertian kinerja karyawan menurut Tristina (2019:33) adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap pegawai selain dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus memiliki pengalaman motivasi, beban kerja dan disiplin guna mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja menurut Ansory (2018:260) adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. Seseorang yang melakukan pekerjaan memiliki kebutuhan tertentu yang memotivasi mereka untuk melakukan semangat kerja.

Dengan melakukan pekerjaan, para karyawan ingin mendapatkan sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan mereka. Walaupun semangat motivasi karyawan cukup sulit, namun seorang pemimpin harus selalu berusaha memotivasi karyawannya agar perusahaan dapat berkembang dan maju.

Motivasi kerja menurut Agustini (2019:30) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

Disiplin kerja menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin dapat menentukan baik buruknya kinerja pegawai dalam hal apapun, sehingga hal ini akan menjadi masalah jika ada pegawai yang tidak disiplin, dan akan mengakibatkan pekerjaan yang tidak terselesaikan, pekerjaan akan menunjang, dan akan mencerminkan tenaga kerja yang tidak disiplin. optimal dalam mencapai prestasi. tujuan perusahaan. Disiplin merupakan titik awal dalam mencapai kesuksesan di perusahaan.

Peran kedisiplinan juga penting agar seluruh pegawai yang bekerja secara sukarela mematuhi dan mentaati segala hal yang telah dilaksanakan.

Pada penelitian ini, ada beberapa bank BUMD di Indonesia seperti Bank BJB yang merupakan Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat. Bank BJB adalah bank yang berdiri pada tahun 1961 dan disahkan di kota Bandung, Jawa Barat pada tahun 1999. Bank dengan kode saham BJBR ini dimiliki oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Daerah Provinsi Banten. Sisa kepemilikan dibagi dengan rincian Pemerintah Kota-Kabupaten Jawa Barat dan Pemerintah Kota-Kabupaten Banten. Masing-masing sektor perbankan tentunya memiliki keunggulan agar dapat terus dicintai oleh nasabahnya, banyak nasabah yang merasakan kenikmatan setelah beralih ke Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat. (BJB). Misalnya layanan Customer Service Bank BJB yang ramah dan memuaskan bagi nasabah. Dalam peran customer service, setiap bank sangat penting bagi nasabah. Bank BJB menyadari bahwa permasalahan nasabah dapat diselesaikan dengan pelayanan nasabah yang tentunya sangat profesional. Maka kini Bank BJB menyiapkan agar pelayanannya lebih profesional, demi kenyamanan dan keamanan Bank BJB.

Selain itu ada Bank BUMD lainnya yaitu Bank Pembangunan Daerah Banten atau sering disebut dengan Bank Banten. Sebelum mendapatkan sebutan Bank Banten, pertama kali bernama Bank Eksekutif pada tahun 1992-2010 dan Bank Pundi pada tahun 2010-2016. Bank Banten merupakan salah satu bank di Indonesia. Bank ini diresmikan pada 29 Juli 2016 dan berkantor pusat di Serang, Banten. Bank Banten memiliki saham yang kepemilikannya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Banten melalui PT Banten Global Development. Saat ini Bank Banten sedang mengembangkan big data analysis dan business intelligence, sehingga dapat diselaraskan dengan kebutuhan

masa depan dan perkembangan teknologi. Pada tahun 2021 Bank Banten akan mendapatkan penghargaan “Indonesia Best BUMD Awards 2021 on Developing a Healthy Banking System Through Limited Public Offering Program at Banten-Java Island”

Bank BUMD selanjutnya adalah Bank Pembangunan Daerah Bengkulu yang didirikan pada tanggal 9 Agustus 1969. Dalam rangka memberdayakan BPD untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di daerah melalui pengembangan usaha kecil dan menengah, pemerintah melaksanakan program rekapitalisasi BPD, diantaranya BPD Bengkulu. Dengan memperhatikan kondisi perbankan saat ini yang kurang baik, maka untuk meningkatkan kinerja PT. Bank Pembangunan Daerah Bengkulu telah dimasukkan dalam rekapitalisasi. Bank Bengkulu dapat membantu kinerja kepala daerah, mendorong kemajuan ekonomi, bakti sosial. Maka saat ini Bank Bengkulu sedang meningkatkan kinerjanya, seperti administrasi dan pelayanan, terus mendorong seluruh masyarakat Bengkulu untuk memanfaatkan produk Bank Bengkulu.

Selanjutnya yang ingin penulis teliti adalah Bank BUMD dengan nama PT Bank DKI pertama kali didirikan di Jakarta dengan nama “PT Bank Pembangunan Daerah Djakarta Raya” yang dituangkan dalam Akta Pendirian Perseroan Terbatas untuk Bank Pembangunan Daerah Djakarta Raya (PT Bank Pembangunan Daerah Djakarta Raya) No. 30 11 April 1961. PT Bank DKI adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. PT Bank DKI merupakan bank yang bergerak di bidang Kredit Pemilikan Rumah (KPR), fasilitas Karyawan (Fastrawan), UMKM, dan kredit lainnya, serta bank yang kepemilikan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan PD Pasar Jaya. Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia. Di wilayah Jakarta,

PT Bank DKI memberikan pelayanan yang baik bagi nasabahnya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai pada suatu lembaga perbankan, tentunya mereka akan berusaha bekerja dengan kemampuannya demi tercapainya kepuasan kerja yang diinginkan.

BUMD adalah Badan Usaha Milik Daerah, BUMD adalah perusahaan yang dimiliki, didirikan, dikelola, dan dikelola oleh pemerintah daerah. BUMD diatur dengan Peraturan Daerah (Perda). Modal BUMD tersebut seluruhnya atau sebagian merupakan kekayaan daerah. BUMD berperan penting dalam menjalankan dan mengembangkan perekonomian daerah dan nasional. Oleh karena itu, jika dikelola dengan baik, BUMD akan berdampak positif bagi suatu daerah dan masyarakatnya.

Pada saat ini, kondisi PT Bank DKI Cabang Juanda masih menunjukkan adanya kendala pelaksanaan tujuan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, yang menjadi kendala pada PT Bank DKI Cabang Juanda yaitu karena kurangnya motivasi karyawan. Bahkan beberapa karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi. Kurangnya motivasi pada karyawan PT Bank DKI Cabang Juanda masih menunjukkan adanya karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, lebih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, tingkat kinerja karyawan juga menurun karena setiap karyawan/individu tidak dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus mampu beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja semakin berat, banyak kebutuhan yang harus dipenuhi, persaingan semakin ketat dan mengancam kelangsungan hidup.

Maka PT Bank DKI Cabang Juanda menggunakan sistem target yang memungkinkan karyawan memiliki beban kerja. Setiap karyawan dituntut untuk mencapai target inventaris & scan dokumen - dokumen pinjaman dari debitur yang telah ditentukan dan adanya evaluasi kerja setiap satu minggu sekali. Semakin banyaknya beban kerja yang muncul pada saat karyawan bekerja, semakin berkurangnya kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Masalah selanjutnya adalah karena masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu yang telah ditentukan perusahaan, disamping itu korupsi waktu menjadikan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat menjadi tidak selesai pada waktunya, perilaku karyawan yang menyimpang dari standar kerja yang telah ditetapkan. Maka perusahaan atau instansi lambat laun akan mengalami defisit kualitas sumber daya manusia yang menurun jika kinerja mereka kurang optimal.

Maka kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain karena di dalam sebuah organisasi, agar melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dapat dilakukan agar kinerja karyawan lebih meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dimilikinya serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan akan tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya. Oleh karena itu, wajar jika pengelolaan sumber daya manusia mendapat perhatian serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat dalam program dan kebijakan yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan hingga tujuan

peningkatan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DKI Cabang Juanda”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Juanda ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Juanda?
3. Apakah Disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Juanda?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Juanda
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Juanda
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Juanda

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Dalam penelitian ini sangat di harapkan memberikan sebuah manfaat sebagaiberikut :

1. Manfaat bagi penulis, sebagai syarat untuk lulus menjadi sarjana serta untuk menambah wawasan dan menerapkan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.
2. Manfaat bagi perusahaan untuk dapat ditingkatkan kinerja karyawan yang lebih baik agar mencapai hasil yang maksimal.
3. Manfaat bagi pembaca selanjutnya untuk lebih dikembangkan materi – materi lain agar menambah ilmu pengetahuan lain.