

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di era globalisasi saat ini membuat bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan diuntut untuk mampu menghadapi segala macam tantangan yang ada jika ingin bersaing dengan perusahaan yang sejenis di era sekarang. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut apabila sumber daya tidak di kelola dengan baik, maka kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya. Menurut Hasibuan, 2016 mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Untuk pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan maka harus memperhatikan bagaimana cara kerja karyawan agar lebih meningkatkan hasil produksi perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dermawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas akan menurun. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan

peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas semaksimal mungkin, tepat pada harapan yang dituju, bekerja cepat dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Hal ini dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Juliana dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Widodo (2017:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika ada motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan bagi perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan serta menumbuhkan motivasi pada karyawan sebaiknya seorang manajer dapat mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan lebih bersemangat dan inilah

yang disebut dengan motivasi. Dengan pemberian motivasi ini karyawan akan merasa diperhatikan, dilindungi dan dihargai sebagai manusia dan akhirnya mereka akan berfikir untuk lebih giat dan lebih semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain motivasi, etos kerja juga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti orientasi ke masa depan, Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, tanggung jawab, hemat dan sederhana, Persaingan sehat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja sangat terkait pada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkong dkk (2020) menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (selanjutnya disebut “BNI” atau “Bank”) pada awalnya didirikan di Indonesia sebagai Bank sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946 tanggal 5 Juli 1946. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang No. 17 tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi “Bank Negara Indonesia 1946”, dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara. Selanjutnya, peran BNI sebagai Bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam

pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946. PT BNI Persero Tbk merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance* sejak enam bulan terakhir yaitu dari bulan September 2021 hingga Februari 2022 menerapkan sistem kerja *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO). Dengan adanya sistem kerja seperti ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi kurang efisien.

Berikut ini adalah tabel absensi karyawan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk dari bulan September 2021 hingga Februari 2022.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk

| No | Bulan | Daftar Absensi Karyawan pada PT BNI Persero Tbk Unit ACM | |
|----|-----------|--|-----|
| | | WFH | WFO |
| 1 | September | 13% | 87% |
| 2 | Oktober | 17% | 83% |
| 3 | November | 16% | 84% |
| 4 | Desember | 11% | 89% |
| 5 | Januari | 19% | 81% |
| 6 | Februari | 45% | 55% |

Sumber : PT BNI Unit ACM

Alasan jadwal *Work From Office* (WFO) lebih besar dibandingkan *Work From Home* (WFH) dikarenakan kondisi pada saat itu level PPKM sudah menurun dan Peraturan WFH dan WFO yang sudah ditetapkan 50% tetapi masing-masing unit ada beberapa karyawan yang mendapat jadwal WFH lebih banyak dibandingkan karyawan unit *Account Maintenance* sehingga jadwal WFH dan WFO tetap 50%

Berdasarkan data diatas dapat dilihat data absensi *Work From Home* (WFH) karyawan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Unit *Account Maintenance* lebih sedikit jika dibandingkan dengan data absensi *Work From*

Office (WFO). Namun dengan adanya WFH akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk tidak efisien. Hal ini dikarenakan seluruh pekerjaan tersistem yang menyebabkan pekerjaan hanya dapat dilakukan dengan adanya WFO.

Berikut adalah tabel data karyawan pada PT BNI Unit *Account Maintenance* terbaru tahun 2022 :

Tabel 1.2

Data Kaarakteristik Karyawan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk

| Jenis Kelamin | Jumlah | Usia | Jumlah | Pendidikan Terakhir | Jumlah |
|---------------|-----------|--------------|-----------|---------------------|--------|
| Laki - laki | 11 | 20 s/d 35 | 23 | D3 | 3 |
| Perempuan | 22 | 36 s/d 50 | 10 | S1 | 29 |
| Total | 33 | Total | 33 | S2 | 1 |

Sumber : PT BNI Persero Tbk Unit ACM

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk Unit *Account Maintenance***”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*?

4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Unit *Account Maintenance*.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi serta wawasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna diantara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan bahan pertimbangan serta wawasan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan, khususnya bagi pimpinan perusahaan maupun karyawan untuk mengetahui sejauh mana Disiplin Kerja, Motivasi, dan Etos Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi selanjutnya serta menjadikan perusahaan menjadi lebih baik lagi kedepannya.