

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan suatu organisasi, sukses atau tidaknya organisasi ditentukan dengan keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan kegiatan baik perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan maupun jasa suatu perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dengan mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang telah dimiliki, dan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang berkerja di suatu instusi baik pemerintah maupun swasta. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian untuk memfokuskan pada sumber daya manusia tugasnya mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap kerjanya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki sikap mental yang baik.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor yang di butuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal *matter* serta dukungan *stakeholder* yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industrihalal.

Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah

mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan *trend* yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang *modern, universal*, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam Bank Syariah Indonesia dapat dilihat dari faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka kinerja dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran kinerja terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam sebuah perusahaan sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Kurniasari & Maulana , (2019).

Disiplin kerja sangat penting dan harus di miliki oleh seluruh karyawan baik atasan dan bawahan karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab dari seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan, Assagaf & Dutolung, (2021).

Tingkat disiplin pekerja adalah komponen lain yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika ada tingkat disiplin karyawan yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang dihasilkan dari kombinasi faktor-faktor tersebut juga akan

tinggi Nuzhulya, (2019). Gering (2017: 3) mendefinisikan motivasi sebagai “usaha atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai semua tujuan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tersebut”. Dengan kata lain, motivasi terhubung dengan dorongan internal yang dimiliki seseorang. Jika karyawan ini dikelilingi oleh rekan kerja yang sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya, mereka akan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Disiplin kerja menurut Darmawan & Mardikaningsih, (2021) merupakan taktik yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan guna membangkitkan motivasi pekerja untuk mematuhi semua standar perusahaan yang berlaku.

Untuk mencapai target yang diinginkan, suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3 harus memiliki karyawan yang menyelesaikan target, bisa bekerja di bawah tekanan, dan mampu memberikan kinerja yang tinggi kepada perusahaan. Karena bertujuan untuk memajukan posisinya dalam persaingan industri.

Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3 sangat memperhatikan kinerja masyarakatnya. Evaluasi kinerja karyawan secara berkala dilakukan oleh organisasi untuk menilai tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawannya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan ditemukan bahwa

kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3 mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 1.

Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bank Syariah Indonesia KCP Citereup 3

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah Karyawan
1	Setiap hari saya hadir ke kantor tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan	19 (54,29%)	16 (45,71%)	35
2	Setiap hari saya selalu mengikuti <i>briefing</i>	21 (60%)	14 (40%)	35
3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu	25 (71,43%)	10 (28,57%)	35
4	Saya sering menggunakan waktu jam kerja untuk mengobrol hal yang tidak penting dengan rekan kerja saya	30 (85,71%)	5 (14,29%)	35
5	Menyelesaikan kerjaan tambahan ketika nasabah tidak ada	24 (68,57%)	11 (31,43%)	35
6	Menyelesaikan pekerjaan di kantor dan tidak membawanya ke rumah	16 (45,71%)	19 (54,29%)	35
7	Menggunakan jatah cuti yang diberikan dengan tepat	17 (48,57%)	18 (51,43%)	35

Sumber : HRD BSI KCP Citeureup 3

Dari tabel diatas dari 35 orang karyawan yang peneliti survey, menunjukkan hasil ada beberapa karyawan yang datang terlambat dalam bekerja dengan persentase 45,71% yang artinya kedisiplinan karyawan masih perlu dibina.

Peningkatan kualitas Karyawan dalam disiplin di suatu perusahaan sangatlah penting. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efesiensi dan

efektivitas penyelesaian tugas, dan dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lainya yaitu pentingnya motivasi, wujud perhatian dari pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di Perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan Perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi, tinggi

rendahnya produktivitas kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Karena motivasi merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal Assagaf & Dutolung, (2021).

Pada tabel dibawah dapat dilihat data Dana Pihak Ketiga dan Pembiayaan Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3, tiga tahun terakhir

Tabel.2

Data DPK dan Pembiayaan BSI KCP Citeureup 3 Tahun 2017-2019

NO	TAHUN	DPK	PEMBIYAAN	ROA
1	2017	43.772	32.580	1.82%
2	2018	35.497	28.299	1.42%
3	2019	29.379	23.597	1.31%

Sumber : BSI KCP Citeureup 3

Pada tahun 2017 hingga 2019 dana pihak ketiga, pembiayaan dan ROA mengalami penurunan. Hubungan antara dana pihak ketiga, pembiayaan dan ROA suatu bank syariah adalah negatif, dimana jika nilai dana pihak ketiga dan pembiayaan suatu bank syariah menunjukkan angka

yang kecil (menurun) maka ROA akan menunjukkan angka yang kecil (menurun).

Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan, Bank Syariah Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan juga mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi pada DPK dan Pembiayaan KCP Bank Syariah Indonesia dimana terjadinya penurunan.

Permasalahan tentang kinerja merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang kinerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh disiplin kerja dan motivasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terjadi di Bank Syariah Indonesia diperlukan juga motivasi. Karena dengan motivasi para pegawai dapat terpacu untuk rajin dalam bekerja dan masuk kerja. Pemberian motivasi bisa berupa pemberian gaji yang tepat waktu, pemberian insentif, pemberian bonus, promosi jabatan, dan lain-lain.

Motivasi Kerja dan Penerapan Disiplin Kerja yang baik dapat juga

menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya jika Motivasi Kerja dan Penerapan Disiplin Kerja tidak baik maka kinerja yang di hasilkan tidak memuaskan

Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa sumber dayamanusia.Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah.

Meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan kedisiplinan kerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan pengaturan yang sesuai dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Oleh karena itu, jika telah membuat peraturan yang ditaati oleh karyawan, maka disiplin tersebut telah mampu menetapkan disiplin kerja sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, sehingga dapat mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk memenuhi semua peraturan perusahaan Demi mencapai kinerja yang tinggi, juga perlu untuk mengupayakan terciptanya iklim organisasi yang baik.

Berdasarkan Fenomena diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey, wawancara yang peneliti lakukan, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.
2. Kurangnya disiplin terhadap peraturan dalam hal pengelolaan waktu.
3. Tidak adanya sangsi hukum terhadap karyawan yang melanggar peraturan kerja.
4. Kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai target perusahaan.
5. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja *team work*.
6. Kualitas kerja karyawan menurun.
7. Karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3.
8. Banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang ada agar pembahasan tidak meluas dan tepat pada sasaran, permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Citeureup 3 ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan BSIKCP Citeureup 3?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan BSI KCP Citeureup 3 ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSIKCP Citeureup 3
2. Untuk mengetahui pengaruh terhadap Motivasi Karyawan BSI KCP Citeureup 3
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap KinerjaKaryawan BSI KCP Citeureup 3

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya. Khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Manfaat dari penelitian ini juga untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti tentang permasalahan yang di kaji serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Universitas Binaniaga Indoinesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan di harapkan sebagai informasi dan menjadi alternatif pengukuran kinerja bagi perusahaan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, informasi, dan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia

c. Bagi Pembaca

Menambah informasi mengenai Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia.

G. Sistematika Masalah

Penelitian ini terdiri dari 5 bab dan terbagi menjadi beberapa sub bab, agar penjelasannya dapat lebih mudah untuk dipahami. Secara garis besar penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan mengenai pendahuluan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan memaparkan mengenai landasan tiori pada masing masing variabel, kerangka penelitian yaitu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti ,dan yang terakhirpada bab ini hipotesis penelitian yaitu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab penulis akan memaparkan mengenai metodologi penelitian dimana dalam bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulandata, instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Citeureup 3

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan