

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan hidupnya dan dalam mencapai pencapaian tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi dan sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia karena aspek tersebut adalah sumber penggerak dari segala aktivitas pengoperasian perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dan dapat menunjang kegiatan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar memiliki disiplin kerja dan memberikan prestasi kerja yang baik. Dalam pemberian motivasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang bekerja dengan baik. Demikian juga dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan lemahnya disiplin kerja karyawan, dengan kesalahannya pihak manajemen dalam memberikan motivasi kepada karyawan maupun tidak memperhatikan gejala-gejala timbulnya disiplin kerja akan memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan itu sendiri.

Pemberian motivasi kepada karyawan bisa dalam berbagai macam bentuk, misalnya dengan pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk kemajuan karir, dan lain sebagainya. Hal tersebut dimaksud agar karyawan merasakan bahwa mereka dihargai keberadaannya dan kebutuhannya dapat dipenuhi, sehingga karyawan akan terus berusaha untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, apabila karyawan tidak puas dan merasa kebutuhannya tidak dipenuhi maka hal tersebut bisa menyebabkan masalah bagi perusahaan.

Disiplin kerja tentu akan terwujud apabila karyawan memiliki motivasi yang sangat baik, disiplin kerja dapat membentuk suasana kerja yang baik dimana karyawan mematuhi dan mentaati norma-norma perilaku yang ada di dalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Menurut **Menurut Terry diterjemahkan oleh Sutrisno (2013: 87)** disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam penegakan disiplin kerja tentu pemberian motivasi kerja memiliki peranan yang besar untuk dapat mendorong dan memberikan kegairahan kerja karyawan agar dapat mentaati peraturan-peraturan dengan rela tanpa paksaan dan mau bekerja secara optimal demi mencapai tujuan bersama. Menurut **Martoyo (2013:213)** salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut **Rivai (2013:837)** motivasi merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

Menurut **Hasibuan (2011:145)** bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Ada beberapa penelitian yang meneliti mengenai pengaruh maupun hubungan antara kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja. Lianto (2012), Susanty (2012) dan Ezra (2011) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Nadya risky (2015) dan kheruniah (2013) menyebutkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplinkerja karyawan. Murti (2012), Murcia (2009), dan Chowdury

(2007) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa motivasi karyawan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

PT. Bank Mandiri (persero) Cabang Ujungberung Bandung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Provinsi Jawa Barat yang merupakan perbankan yang memiliki peran yang tidak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya untuk dapat menciptakan karyawan yang profesional, cerdas, cekatan dan berkualitas. Karyawan adalah sumber daya yang terpenting yang akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan dan dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung memiliki karyawan sebanyak 30 orang.

Karyawan BUMN disini kurang ada perhatian baik dari pemerintah maupun media seakan pandangan masyarakat tentang kinerja bank BUMN Indonesia ini dalam kondisi baik dan memiliki disiplin tinggi, akan tetapi pada kenyataannya dilihat dari data kehadiran karyawan di bank mandiri cabang ujungberung ini kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan selaku bagian personalia bank mandiri cabang ujungberung dengan kaitanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, menyatakan bahwa perusahaan sudah memberikan motivasi kerja kepada kayawannya dengan baik terbukti dengan pemberian kebutuhan fisik berupa pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan di kantor. yang kedua memberikan kebutuhan rasa aman dan keselamatan, yang ditunjukkan dengan pemberian asuransi kesehatan yaitu BPJS dan *inhealth*. yang ketiga memberikan kebutuhan akan penghargaan, yang ditunjukkan dengan pemberian *reward* (voucher belanja) dan promosi jabatan diberikan kepada setiap karyawan berprestasi sehingga akan meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja yang baik. Yang keempat memberikan kebutuhan sosial, yang ditunjukkan melalui interaksi dan sosialisasi baik antara atasan dan karyawan atau sesama karyawan. Yang kelima memberikan perwujudan diri yang ditunjukkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Pemberian penghargaan yang diberikan hanya kepada karyawan yang berprestasi saja dirasakan tidak membuat dampak yang cukup berarti bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya karena beberapa karyawan beranggapan bahwa penghargaan tersebut akan bergilir kepada setiap karyawan dan lama kelamaan akan mendapatkannya. Padahal kenyataannya tidak, dengan adanya pemikiran tersebut membuat karyawan tidak ada usaha lebih untuk dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kerjanya.

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat disiplin kerja karyawan adalah tingkat absensi, ketepatan jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan ketaatan terhadap peraturan. Berikut ini adalah data absensi karyawan pada Bank Mandiri Bandung seperti pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Daftar Absensi Karyawan Bank Mandiri Bandung**  
**Tahun 2015**

bulan	Keterangan								Jumlah absensi	%
	Hadir	%	Sakit	%	Izin	%	Cuti	%		
Januari	15	60	4	16	6	24	0	0	30	100
Februari	19	76	3	12	3	12	0	0	30	100
Maret	18	72	0	0	7	28	7	28	30	100
April	22	88	1	4	1	4	1	4	30	100
Mei	18	72	1	4	5	20	1	4	30	100
Juni	15	60	3	12	4	16	3	12	30	100
Juli	20	80	4	16	0	0	1	4	30	100
Agustus	21	84	2	8	2	8	0	0	30	100
September	21	84	1	4	2	8	1	4	30	100
Oktober	9	36	6	24	8	32	2	8	30	100
November	12	48	5	20	8	32	0	0	30	100
Desember	8	32	6	24	10	40	1	4	30	100

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung

**Grafik 1.1**  
**Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bank Mandiri cabang**  
**Ujungberung Bandung Tahun 2015**  
**(dalam persen)**



Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia yang bernama Ibu Bulan Permata Jelita, data absensi karyawan Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung dalam 1 Tahun pada tahun 2015 diketahui terdapat jumlah persentase yang tidak stabil, dimana setiap bulannya ada kenaikan dan juga ada penurunan jumlah kehadiran karyawan dengan berbagai alasan yaitu cuti, izin, dan sakit. Tingginya angka persentase izin pada bulan Oktober, November dan Desember dikarenakan adanya izin keperluan, izin tugas khusus, izin kepentingan lain yang mendesak dan izin kepentingan pribadi seperti mengantar sanak keluarga yang sakit, menghadiri acara pernikahan, menghadiri acara undangan dari sekolah. Tingginya angka persentase cuti pada bulan maret dan juni dikarenakan adanya cuti bersalin, cuti melangsungkan pernikahan, dan cuti keperluan penting seperti ada anggota sakit atau meninggal.

Masalah absensi adalah masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan adanya tingkat penurunan kehadiran karyawan dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Alangkah baiknya jika pimpinan dapat

menyediakan waktu khusus untuk melakukan pengawasan langsung agar penerapan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik, karena apabila pimpinan atau atasan kurang memberikan pengawasan maka dikhawatirkan akan berdampak negatif bagi bawahannya.

Mengingat sangat pentingnya masalah disiplin kerja, maka disiplin yang dipengaruhi oleh motivasi menarik peneliti untuk mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini dan mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dilakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung.



#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat untuk :

1. Kepentingan Teoritis

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan melihat bagaimana aplikasi teori dalam praktek sebenarnya.

- b. Bagi pihak-pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan pemikiran bagi yang akan mengadakan penelitian lebih jauh dan dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan pembacanya, terutama mengenai masalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Kepentingan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan analisis mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

#### 1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian dalam proses penyusunan skripsi ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut **Nazir (2011)**, tujuan metode penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran atau pelukisan secara sistematis, aktual, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang akan diteliti. Melalui metode deskriptif ini akan mendeskripsikan mengenai program motivasi yang diberikan oleh Bank Mandiri kepada para karyawannya.

Sedangkan metode verifikatif menurut **Sugiyono (2013:8)**, Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu :

## 1. Studi Lapangan (*Field Search*)

### a. Observasi

Menurut **(Malhotra, 2010)**, metode observasi dijalankan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, objek, atau kejadian-kejadian melalui cara yang sistematis.

### b. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2013:231)**, wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

### c. Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2013:142)**, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## 2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Menurut **Djaman Satori dan Aan Komariah (2011:105)**, menjelaskan bahwa Studi pustaka merupakan pendukung penelitian yang berasal dari pandangan-pandangan ahli dalam bentuk yang tertulis berupa referensi buku, jurnal, laporan penelitian atau karya ilmiah lainnya.

### 1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung di Jalan A.H Nasution No.65 dan waktu pelaksanaan pengumpulan data ini dilaksanakan pada bulan april 2016 sampai dengan selesai.