

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Susan (2019: 952), sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting atau vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena sumber daya dapat menunjang perkembangan atau kemajuan suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik akan baik juga bagi suatu perusahaan.

Dalam dunia bisnis setiap perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, meningkat dan menghasilkan output yang optimal. Begitu pula faktor sumber daya yang dimiliki harus mendukung upaya perusahaan dalam menghasilkan profit margin yang diharapkan, tidak terkecuali dengan sumber daya manusianya, dimana sekarang ini sudah masuk pada tataran harus mampu berkompetisi secara global sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. Keberadaan karyawan atau pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan.

Perusahaan berarti suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilaksanakan dengan sistematis dan teratur yang menghasilkan berbagai produk baik barang maupun jasa dan kegiatan produksi untuk mencari keuntungan dan di

dalamnya ada hukum untuk mengawasi jalannya perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah Bank Rakyat Indonesia. Bank Rakyat Indonesia merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang pasti setiap dibutuhkannya karyawan pasti melewati seleksi yang sangat ketat.

Bank Rakyat Indonesia Polygon Palembang yang berlokasi di Jl. Raya Bukit Sejahtera (Komplek Ruko Polygon) merupakan salah satu dari 19 Unit yang tersebar di Kota Palembang, Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon ini dibentuk untuk membantu masyarakat yang membutuhkan peran lembaga keuangan di wilayah tempat tinggalnya, sehingga memudahkan masyarakat yang ingin melakukan penyimpanan dana atau peminjaman kepada pihak bank. Dari sumber daya manusia yang baik pastinya Bank Rakyat Indonesia mengharapkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja yang telah dilakukan karyawan berdasarkan standar organisasi yang ditentukan sesuai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Afandi (2018: 89) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara elegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yang baik dan loyal akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan itu dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan atau laba, sedangkan jika kinerja itu menurun otomatis target perusahaan tidak tercapai dan dapat membuat perusahaan tersebut menjadi merugi. Kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang, menunjukkan masih ada karyawan yang penilaian kinerjanya <60.

Berikut data yang menunjukkan hasil penilaian karyawan BRI tahun 2022.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022

Bulan	Skor			Total
	<60	60 – 80	80 Keatas	
Januari	3	9	13	25
Febuari	1	10	14	25
Maret	2	12	11	25
April	1	14	10	25
Mei	1	16	8	25
Juni	1	15	9	25
Juli	1	10	14	25
Agustus	3	13	9	25
September	1	10	14	25
Oktober	1	8	16	25
November	4	10	11	25
Desember	1	8	10	25

Sumber : Bank BRI Polygon, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 setiap bulannya pasti ada karyawan yang memiliki penilaian dibawah 60% dikarenakan banyak karyawan yang telat karena cuaca maupun kesiangan ataupun dengan alasan lainnya. Penilaian kinerja karyawan didominasi oleh karyawan dengan nilai 60-80 lalu dibawahnya dengan penilaian 80 ke atas akan tetapi masih ada karyawan tiap bulannya mendapatkan nilai dibawah 60. Perusahaan melakukan segala hal demi meningkatkan kinerja sesuai keinginan mereka.

Karyawan merupakan suatu hal yang penting di dalam suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik maka harus ditingkatkan lagi kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan. Untuk menindak lanjuti tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh karyawannya, maka perusahaan tersebut memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang disiplin akan lebih mudah melakukan tugas-tugas yang diembannya dengan baik. Dengan disiplin kerja

yang baik, karyawan juga menjadi lebih teratur dan efisien dalam mengelola waktu dan energinya. Selain itu, disiplin kerja yang konsisten juga dapat meningkatkan kepercayaan perusahaan dalam karyawan, sehingga akan memberikan kesempatan karyawan untuk memperoleh penghargaan, promosi, dan bonus yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Davis mengemukakan bahwa *Dicipline is management action to enforce organization standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017: 80). Sinambela (2018: 332) menyatakan bahwa peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Sutrisno (2017: 85) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Menurut Hasibuan (2017: 444), kedisiplinan menyatakan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, menunda tugas kantor, tidak hadir tanpa keterangan, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, maka dari itu pentingnya disiplin kerja diterapkan pada suatu perusahaan, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga dapat memberi dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan observasi atau wawancara awal dengan beberapa karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang diperoleh informasi alasan yang dikemukakan oleh karyawan yang tidak masuk kerja di karena faktor cuaca, kebutuhan keluarga, bangun kesiangan, masalah atau kendala yang timbul pada saat perjalanan menuju ke perusahaan dan juga

jarak tempuh dari rumah ke perusahaan yang cukup jauh.

Adapun data kehadiran karyawan yang pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi (Orang)			Rata - Rata Waktu Terlambat
		I	A	T	
Januari	25	5	3	5	15 Menit
Februari	25	3	2	3	10 Menit
Maret	25	3	3	5	14 Menit
April	25	4	3	3	12 Menit
Mei	25	2	2	4	12 Menit
Juni	25	3	3	5	10 Menit
Juli	25	3	3	7	10 Menit
Agustus	25	6	5	6	18 Menit
September	25	4	3	5	12 Menit
Oktober	25	4	2	4	12 Menit
November	25	5	4	6	18 Menit
Desember	25	3	3	5	12 Menit

Sumber : Bank BRI Polygon, 2023

Keterangan : I = Izin A = Alpa T = Terlambat

Setiap bulannya absen karyawan selalu berubah dikarenakan masih banyak karyawan yang melakukan tindak indisipliner dengan cara tidak masuk dan juga masih banyak terlambat, salah satunya kehadiran yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain disiplin ada juga hal yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan setiap karyawan seperti motivasi. Menurut Hasibuan (2016: 356) motivasi diartikan sebagai pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya karyawan mau bekerja sama secara efektif, terintegrasi dengan segala upaya. Menurut Wibowo (2017: 278) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Maruli (2020: 58) motivasi kerja adalah

segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dapat berasal dari intrinsik atau ekstrinsik, yaitu faktor internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan baik. Dalam hal ini, manajemen dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara membantu karyawan mendapatkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, memberikan insentif seperti gaji yang cukup, lingkungan kerja yang baik, dan peluang pengembangan karir.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh rangsangan atau keinginan, pemenuhankebutuhan serta tujuan dan kepuasan seseorang. Oleh karena itu motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Dalam motivasi sendiri ada dua faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Masriah *dkk.*, 2022: 348).

Menurut Hasibuan (2016: 360) terdapat 2 jenis terbagi menjadi motivasi positif yaitu Motivasi Positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (uang, fasilitas, barang dan lain-lain) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat pekerja akan meningkat. Sedangkan motivasi negatif ialah Motivasi ini pimpinan memberikan motivasi dalam bentuk hukuman bagi pekerja yang bekerja dibawah standar yang sudah ditentukan. Dengan motivasi dalam bentuk hukuman semangat pekerja dalam waktu pendek akan meningkat sebab adanya rasa takut akan terkenahukuman, akan tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

Motivasi positif diberikan pihak bank BRI berupa promosi jabatan, penambahan upah, tunjangan, dan lainnya agar bersemangat mencapai target perusahaan kemudian ada juga motivasi negatif diberikan agar karyawan tetap

konsisten dalam bekerja dan tidak bermalasan berupa pengurangan insentif, demosi dan mutasi. Karyawan sangat membutuhkan sebuah motivasi agar kinerjanya meningkat dengan baik serta memberi keuntungan lebih bagi suatu perusahaan.

Adapun motivasi yang diberikan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang kepada karyawan yaitu berupa motivasi positif dan juga motivasi negatif sebagai berikut :

Tabel 1.3
Motivasi Positif dan Negatif Bank BRI Tahun 2022

No	Bulan	Motivasi Positif			Motivasi Negatif		
		Promosi Jabatan	Penambahan Upah	Tunjangan	Demosi	Mutasi	Pengurangan Insentif
1	Januari	2	12	25	0	1	5
2	Februari	2	11	25	0	0	4
3	Maret	4	15	25	0	0	5
4	April	2	16	25	0	0	5
5	Mei	0	15	25	0	0	3
6	Juni	1	16	25	0	0	4
7	Juli	3	18	25	0	0	7
8	Agustus	0	16	25	0	1	6
9	September	2	12	25	0	0	6
10	Oktober	2	15	25	0	0	8
11	November	3	16	25	1	2	5
12	Desember	0	15	25	0	0	4
Total		21	177	300	1	4	62

Sumber : Bank BRI Polygon, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat 21 karyawan menerima promosi jabatan seperti mantri menjadi manajer pemasaran, dan dalam setahun 177 karyawan menerima penambahan upah serta setiap bulannya pasti karyawan menerima tunjangan yang diberikan perusahaan hal diatas tersebut merupakan bagian dari motivasi positif yang diberikan. Selain itu juga masih ada terdapat motivasi negatif yang diterima oleh karyawan yaitu berupa pengurangan insentif sebanyak 62 orang dalam setahun dan 4 orang dimutasi karena tidak sesuai dengan penilaian pimpinan perusahaan dan ada 1 orang yang didemosi hal ini dilakukan agar memotivasi karyawan agar tetap meningkatkan

kinerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Yanuari (2019: 44) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rezal (2017: 69) membuktikan bahwa motivasi positif dan negatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan pada Razak *dkk*, (2018: 67) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Presetiyo (2016: 67) membuktikan bahwa motivasi positif tidak berpengaruh signifikan akan tetapi motivasi negatif berpengaruh signifikan. Menurut Aniasari dan Wulansari (2021: 139) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Irawan *dkk*. (2021: 176) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh, hasilnya negatif dan tidak signifikan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan adanya research gap maka peneliti ingin membuktikannya dan tertarik melakukan penelitian pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Positif dan Motivasi Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin, motivasi positif dan motivasi negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mempermudah membuat penelitian ini agar terarah dan tidak menyimpang dari masalah, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan. Adapun ruang lingkup yang dibahas adalah tentang disiplin kerja, motivasi positif dan motivasi negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi negatif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi positif dan motivasi negatif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang secara simultan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan memahami informasi tentang Sumber Daya Manusia meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Positif dan Negatif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan atau bahan pertimbangan menentukan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tepat dan efektif dengan cara memberikan kedisiplinan. Motivasi positif dan motivasi negatif kedepannya sehingga meningkatkan kemajuan Sumber Daya Manusia (SDM) di

Indonesia dan lebih tepatnya di Palembang.

3. Bagi Akademik, penelitian ini dapat dijadikan referensi mahasiswa dalam melakukan penelitian tentang Disiplin Kerja, Motivasi positif dan Motivasi Negatif terhadap Kinerja Karyawan dan menambah literatur kepustakaan mengenai penelitian yang sam