

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia sangat berpengaruh dalam perusahaan untuk menggerakkan perusahaan tersebut. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi, (Mukminin, dkk, 2019 : 25).

Kasmir (2016 : 6) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. SDM sangat penting untuk kelangsungan organisasi ataupun perusahaan, maka dari itu harus diperlakukan dengan baik. Karyawan memiliki hak sepenuhnya yang harus diperhatikan supaya karyawan bekerja dengan baik. Sebuah organisasi harus bisa memperlakukan karyawan dengan baik karena mengelola karyawan dengan baik bisa meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut.

Hasibuan (2016:142) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Enny (2019) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Individu pastinya memiliki perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak. Manajer memberikan motivasi yang sangat kuat dalam memberikan motivasi untuk karyawan memajukan perusahaan/organisasi, maka akan ada timbul rasa memiliki dalam diri karyawan semakin kuat jika memberi motivasi yang sangat kuat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang baik.

Organisasi akan berhasil jika karyawan melakukan kinerja dengan baik, sehingga program-program akan terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi. Faktor disiplin kerja juga sangat penting untuk kesuksesan suatu organisasi dan karyawan. Karyawan yang melakukan disiplin kerja adalah karyawan yang mematuhi peraturan yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Kasmir (2016: 193) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja akan mematuhi dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasannya. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan tidak disiplin dalam bekerja itu akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Perusahaan/organisasi tentunya memiliki SDM untuk mengorganisir

keberlangsungan perusahaan/organisasi tersebut. Credit Union (CU) merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki SDM untuk mengelola CU tersebut. CU merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak di bidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya dan yang bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya sendiri. CU juga memiliki tiga prinsip utama anatara lain yaitu pertama asas swadaya yang artinya bahwa tabungan hanya diperoleh dari anggotanya, kedua asas setia kawan yang berarti pinjaman hanya diberikan kepada anggota dan yang ketiga asas pendidikan dan penyadaran yang berarti bahwa membangun watak adalah yang utama, hanya yang berwatak baik yang diberi pinjaman. Adanya CU ini masyarakat yang merupakan anggotanya bisa mendapatkan dana untuk suntikan bisnis atau usaha yang sedang dibangunnya. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan itu dilihat dari kinerja karyawan. Setiap CU masing-masing karyawan mempunyai tanggung jawabnya sendiri, jadi setiap karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hasil kinerja karyawan yang bagus terdapat dorongan dari atasan/manajer yang maksimal seperti memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan tersebut merasa bahwa mereka memang diharapkan dan dihargai sehingga mereka akan berusaha bekerja semaksimal mungkin supaya tidak mengecewakan perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic. Penelitian Hasibuan dan Beby (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya–Binjai. Pada CU Se-kecamatan Dolat Rayat, hasil observasi dan wawancara langsung pada ketua dan karyawan CU yang peneliti lakukan pada masing-masing CU di Se-kecamatan Dolat Rayat yang berjumlah 10 CU menunjukkan bahwa terdapat 7 CU yang ada di Se-kecamatan Dolat Rayat tidak memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya, itu menyebabkan kinerja karyawan yang kurang sehingga tujuan suatu organisasi tidak bisa sesuai target organisasi. Hasil wawancara dengan ketua di masing- masing CU menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan pada masing-masing CU menurun yang menyebabkan tujuan CU tersebut belum bisa terealisasi. Karyawan yang bisa menghasilkan kinerja yang bagus tidak mendapatkan apresiasi dari pimpinan. Memotivasi karyawan yang bisa menghasilkan kinerja yang baik bisa berupa bonus dan yang lainnya, tapi beberapa karyawan yang peneliti wawancarai bahwa mereka tidak mendapatkan itu semua. Kurangnya hasil kinerja karyawan membuat kualitas CU menurun seperti beberapa CU yang ada di Se-kecamatan Dolat Rayat. Hal ini bisa dilihat jika memberikan motivasi kepada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Beby (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya–Binjai.

Setelah peneliti melakukan observasi, peneliti mendapatkan hasil bahwa dari 10 CU yang ada di Se-kecamatan Dolat Rayat hanya 1 CU yang menerapkan sistem absensi dan dari 10 CU jika pegawai melakukan pelanggaran tidak ada sanksi yang tegas dari pihak CU. Berikut merupakan kesimpulan dari daftar absensi salah satu CU yang ada di Se-kecamatan Dolat Rayat yaitu selama Januari-Desember 2022 dengan hari efektif 2-3 hari dengan jumlah karyawan sebanyak 8 orang, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 1 orang, bulan Februari 2 orang, bulan Maret 5 orang, bulan April 3 orang, bulan Mei 0 orang, bulan Juni 2 orang, bulan Juli 1 orang, bulan Agustus 2 orang, bulan September 3 orang, bulan Oktober 4 orang, bulan November 2 orang dan bulan Desember 3 orang. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Credit Union (CU) Se-kecamatan Dolat Rayat”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti di atas bahwa terdapat masalah kinerja karyawan di CU Se-kecamatan Dolat Rayat yang disebabkan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja adalah sebagai berikut.

- 1.2.1 Berkaitan dengan motivasi kerja, karyawan tidak diberikan motivasi.
- 1.2.2 Berkaitan dengan motivasi kerja, karyawan tidak mendapatkan penghargaan dan yang lainnya yang sifatnya memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 1.2.3 Berkaitan dengan disiplin kerja, karyawan masih ada yang telat

datang ke kantor dan tidak mendapat sanksi yang tegas.

- 1.2.4 Berkaitan dengan disiplin kerja, hanya satu CU yang menerapkan sistem absensi.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini supaya lebih fokus dalam permasalahan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CU, begitu juga dengan data yang hanya mencangkup dengan penelitian ini saja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang di atas peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut.

- 1.4.1 Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CU Se-kecamatan Dolat Rayat?
- 1.4.2 Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CU Se-kecamatan Dolat Rayat?
- 1.4.3 Bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CU Se-kecamatan Dolat Rayat?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis sebagai berikut.

- 1.5.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CU Se-kecamatan Dolat Rayat
- 1.5.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CU Se-kecamatan Dolat Rayat
- 1.5.3 Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CU Se-kecamatan Dolat Rayat

## 1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut.

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CU Se-kecamatan Dolat Rayat.

#### b. Bagi Pihak CU

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak CU untuk mengetahui pentingnya memberikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap hasil kerja dan bisa sebagai masukan untuk

pimpinan suatu organisasi/perusahaan.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Selain itu peneliti juga bisa memenuhi tugas akhir syarat untuk kelulusan di perkuliahan.

d. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi kepustakaan depannya, sehingga mampu memberikan kontribusi ilmiah dan tambahan bukti empiris mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

