

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang dimiliki setiap orang sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia adalah kekuatan dalam keberhasilan dalam perusahaan. Sumber daya berkualitas tinggi membutuhkan kemauan dan kemampuan berubah dan berkembang sesuai dengan perubahan zaman yang akan dihadapi. Sebab manusia dapat dikatakan sebagai aset penting demi mencapai target perusahaan. Peran sumber daya manusia biasanya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang daya saing dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia mengendalikan sumber daya pada perusahaan atau organisasi, sehingga menjadi berguna dan tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lainnya kehilangan peran pentingnya. Sebab manusia sebagai sumber daya menjadi elemen yang paling krusial, maka sangat perlu menjaga hubungan yang harmonis sesama karyawan di suatu perusahaan.

Jika ada kekurangan karyawan di perusahaan, maka harus segera dicari penggantinya untuk mencapai produktivitas. Dalam membangun perusahaan cenderung masih menekankan alat manajemen bisnis yang radikal melalui perubahan struktur dan budaya yang tetap mengutamakan investasi fisik pada teknologi dan peralatan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia lebih baik digunakan dan biaya tenaga kerja dapat dikurangi karena dalam pemakaian tenaga kerja kurang efisien. Produktivitas yang rendah terjadi sebab karyawan kurang dimanfaatkan, kepercayaan diri yang rendah, masalah motivasi dan pelatihan kerja yang terbatas. Suatu perusahaan bisa disebut berhasil karena dipengaruhi oleh landasan disiplin karyawan yang diambil dari tingkat pendidikan, keterampilan, dan keahlian karyawan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap tujuan perusahaan.

Salah satu upaya yang perlu diperhatikan oleh setiap sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu kewajiban dari tempat kerja yang dituntut untuk lebih mengawasi disiplin kerja karyawannya, supaya hasil kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya. Pada suatu perusahaan, disiplin kerja adalah kunci utama yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan, sebab mempunyai peranan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan. Hal yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan disiplin kerja yaitu dalam mematuhi dan menaati peraturan disiplin yang berlaku pada suatu perusahaan. Namun seringkali para karyawan melakukan tindakan indisipliner, tentunya hal tersebut harus diperbaiki agar mencapai keberhasilan perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Menurut Sutrisno (2019:86), berpendapat kedisiplinan mencerminkan situasi

atau pandangan hormat yang dimiliki oleh para pegawai terhadap regulasi dan kebijakan instansi. Upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, misalnya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terasa nyaman menciptakan rasa aman saat karyawan bekerja secara maksimal.

Seperti halnya di PT Bank Central Asia Tbk yaitu adalah entitas bisnis yang publik yang beroperasi dalam sektor perbankan.. Bahwa sebagai bank swasta terbesar di Indonesia, PT Bank Central Asia didirikan oleh Sudono Salim pada tanggal 21 Februari 1957. Kesuksesan PT Bank Central Asia Tbk didukung besar oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Atas dasar kesuksesannya kantor PT Bank Central Asia Tbk telah tersebar luas diseluruh wilayah Indonesia termasuk PT Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi. Sumber daya manusia di PT Bank Central Asia Tbk sangat berperan penting dalam mengelola perusahaan tersebut dan bisa maju sampai saat ini.

Namun ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Bank Central Asia cabang Bekasi disiplin kerja karyawan belum maksimal, hal itu dapat dilihat dari data absensi kehadiran karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Tingkat Absensi Karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk**

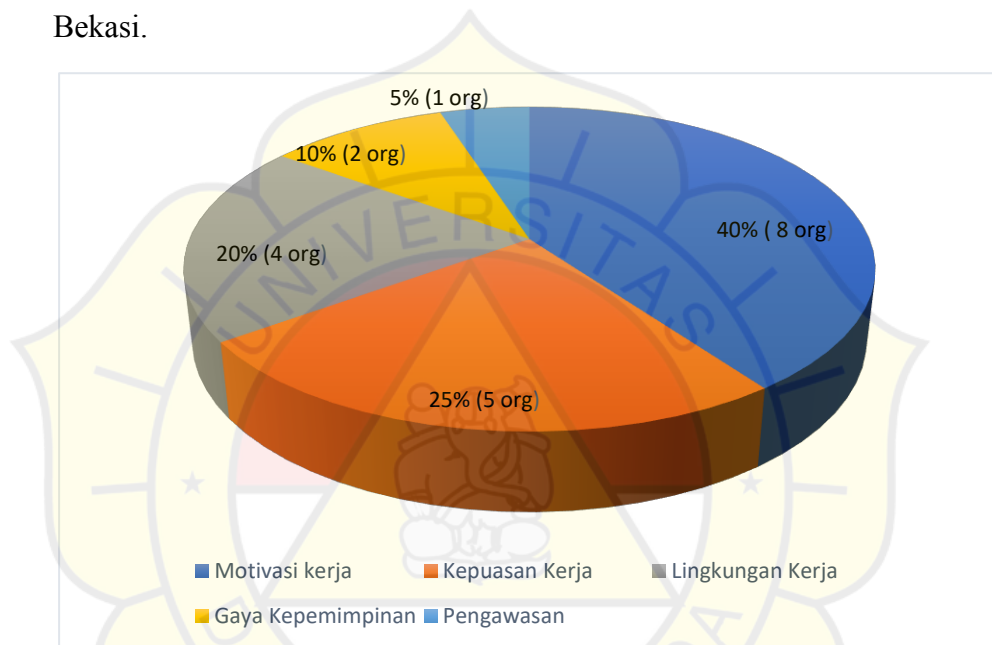
<b>NO</b>	<b>BULAN</b>	<b>TERLAMBAT</b>	<b>TANPA KETERANGAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Januari	2	0	2
2	Februari	3	2	5
3	Maret	4	3	7
4	April	5	2	7
5	Mei	5	4	9
6	Juni	7	4	11
<b>TOTAL</b>				<b>41</b>

Sumber : Diolah oleh Penulis

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa absensi kehadiran karyawan dalam enam bulan terakhir cukup banyak yang tidak datang dalam bekerja, Berdasarkan ketentuan tentang karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang valid atau di luar masa cuti yang telah diizinkan dianggap tidak hadir. Absen dari perusahaan adalah masalah, sebab absen dapat mengakibatkan kerugian karena menghambat kemajuan tugas dan mengurangi tingkat kedisiplinan dalam bekerja..

Situasi ini menandakan bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja, yang berpotensi merugikan perusahaan. Situasi seperti di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan serta target cabang. Tapi jika di lihat di tabel atas masalah lingkungan kerja masih di sepelekan oleh para karyawan karena masih banyak yang sering terlambat kerja dan bekerja tanpa keterangan. Selain itu ada variabel lain yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja para karyawan sebab jika tidak ada motivasi kerja maka disiplin kerja para karyawan dapat menurun.

Dari tabel di atas penulis akan melakukan observasi dengan cara memberikan kuesioner prasurvey kepada 20 karyawan di Bank Central Asia Bekasi sebagai data observasi awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Central Asia Bekasi.



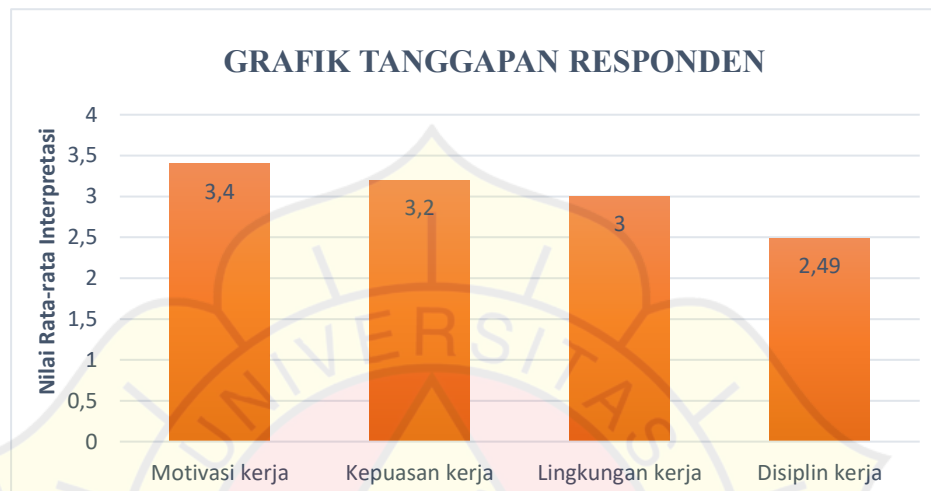
Sumber : Data diolah oleh penulis

**Gambar 1.1 Hasil Prasurvey**

Dari informasi tersebut, dapat ditarik kesimpulan mengenai urutan variabel yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja di PT Bank Central Asia Tbk cabang Bekasi adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Bank Central Asia mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, kepuasan kerja

dan lingkungan kerja pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:

Sumber : Data diolah oleh penulis



**Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden**

Pada gambar 1.2 dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4 skala interpretasi nilai motivasi kerja rata-rata sebesar 3.4 artinya sangat tinggi. Untuk interpretasi nilai kepuasan kerja rata-rata 3.2 artinya tinggi. Selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata 3.0 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan baik. Berarti di perusahaan PT Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi dalam motivasi kerja dan kepuasan kerja serta lingkungan kerja para karyawan sudah sangat baik dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja. Dapat dilihat untuk interpretasi nilai disiplin kerja dengan rata-rata 2.49 rendah. Artinya disiplin kerja para karyawan kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas maka sebagai dasar penulisan skripsi dan ketertarikan penulis untuk mengkaji permasalahan yang terjadi di PT

Bank Central Asia Bekasi menetapkan judul penelitian ini "**Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi**".

## **1.2 IDENTIFIKASI, PEMBATASAN, DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dengan merujuk pada informasi sebelumnya, berikut ini adalah pengenalan terhadap permasalahan yang teridentifikasi::

1. Karyawan belum disiplin dalam mentaati prosedur kerja.
2. Karyawan belum memiliki kesadaran untuk meningkatkan disiplin kerja.
3. Perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya jika tidak ditunjang oleh dengan disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan.
4. Disiplin kerja karyawan yang belum maksimal.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan analisis masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dipenelitian ini dapat terfokus dan terarah. Oleh sebab itu batasan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian dibatasi pada karyawan di PT Bank Central Asia Cabang Bekasi.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Bekasi ?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Bekasi ?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Bekasi ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Melalui pelaksanaan penelitian ini, terdapat tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari pelaksanaan penelitian ini, diharapkan dapat menghasilkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis ( keilmuan )

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memperkaya pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penelitian ini akan memberikan manfaat kepada peneliti sebagai sumber informasi dan masukan mengenai sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan faktor-faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini memiliki manfaat sebagai masukan dalam proses pengambilan keputusan atau kebijakan terkait sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor

motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Bekasi.

