

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah di bebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Menurut Keith Devis dalam Mangkunegara (2001:129) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai

tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Stone (dalam Kadarisman 2012: 322), pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan adanya perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier, maka seseorang akan membuat taktik apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan dibidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang kurang baik atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Menurut Mangkunegara, (2001: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Bank Maybank Indonesia Tbk (“Maybank Indonesia” atau “Bank”) adalah salah satu bank swasta terkemuka di Indonesia yang merupakan bagian dari grup Malayan Banking Berhad (Maybank), salah

satu grup penyedia layanan keuangan terbesar di ASEAN. Sebelumnya, PT Bank Maybank Indonesia Tbk bernama PT Bank Internasional Indonesia (BII).

Bagi PT Bank Maybank Indonesia Tbk memperhatikan masalah disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dan diterapkan dilingkungan kerja perusahaan, karena perusahaan menyadari bahwa penurunan kinerja yang terjadi pada karyawannya disebabkan oleh beberapa faktor, faktor tersebut di antaranya dapat berupa rendahnya disiplin kerja, rendahnya motivasi, pengembangan karier dan kinerja yang dimiliki oleh karyawannya yang kurang mempengaruhi perilaku bawahannya.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti terdapat masalah disiplin kerja yang diindikasikan dengan kehadiran karyawan ditempat kerja yang kurang sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk masa kerja lembur pada hari sabtu atau dalam kata lain bukan hari kerja. Begitupula jika ada karyawan yang terlambat datang maka langsung mendapat teguran dari atasan, dan jika terlambat dihari lembur maka akan dikurangi uang lemburnya, sehingga strategi seperti ini dapat mengubah kedisiplinan karyawan agar menjadi lebih baik.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti terhadap karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk terdapat penurunan motivasi kerja karyawan, hal ini ditandai dengan kurangnya *reward* atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang sudah mengerjakan tanggung jawabnya

sesuai dengan target kerja, faktor tersebut memicu turunnya motivasi kerja karyawan karena penghargaan dalam bentuk insentif atau bonus dirasa kurang sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dikerjakan.

Berikutnya faktor yang mempengaruhi kinerja dimana menurut pengamatan peneliti terhadap karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk bahwa pengembangan kariernya kurang mendukung karyawan untuk dapat naik jabatan atau untuk menjadi karyawan tetap meskipun karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun. Maka kendala tersebut akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawannya. Penurunan kinerja ini tentunya oleh perusahaan tidak boleh dibiarkan terus berlanjut.

Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para karyawan, sistem penilaian kinerja yang hanya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier baik bagi individu maupun bagi kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka penulis mengajukan model penelitian dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MAYBANK INDONESIA TBK"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk?

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan topik permasalahan dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi pada masalah Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk. Hanya PT Bank Maybank Indonesia Tbk kantor cabang Thamrin dan hanya pada bagian *Consumer Risk*.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, perusahaan dan pembaca.

1. Bagi Peneliti

Manfaat dari pengetahuan yang di peroleh dari pengembangan teori-teori yang didapat dan di implementasikan dalam suatu penelitian khususnya masalah pengetahuan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

3. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran guna menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga akan lebih baik untuk kedepannya.