

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi masih menimbulkan berbagai isu terkait sumber daya manusia, yang menjadi fokus sentral bagi perusahaan dalam menjaga produktivitas dan efisiensi kerja para pegawai. Perusahaan dihadapkan pada tantangan dalam mengelola serta mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul. Peningkatan profitabilitas perusahaan dapat terjadi ketika karyawan berkinerja optimal, yang mana hal ini juga berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai berbagai target yang ditentukan (Dan et. al., 2020).

Bidang manajemen sumber daya manusia adalah cabang khusus yang mendalami interaksi dan peran individu dalam suatu struktur organisasi. Ini muncul akibat tanggung jawab manajemen sumber daya manusia perihal mengelola anggota tim organisasi, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi dan memastikan kebahagiaan karyawan. Oleh sebab itu, tugas perusahaan adalah mengatur kelompok karyawan dengan strategi menghasilkan harmoni yang ideal bagi karyawan serta kepentingan perusahaan itu sendiri. Ketika perusahaan tidak melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan benar, hal ini mengakibatkan kerugian finansial dan merusak reputasi perusahaan, karena terkesan perusahaan tidak bisa mengatur sumber daya manusia yang unggul serta ahli (Marianus Subianto 1, 2016).

Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas kerja yang unggul menjadi kelebihan kompetitif perusahaan. Kesuksesan ini sangat bergantung pada semangat Perusahaan, serta dapat terwujud oleh adanya motivasi tinggi dan kedisiplinan kerja yang optimal dari anggota tim (Christian, 2020). Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah kedisiplinan karyawan, entah secara langsung maupun tidak. Gejala ini bisa dipicu oleh tekanan kerja yang tinggi, kelelahan fisik dan mental, kekurangan semangat, serta berbagai faktor lain yang kerap dihadapi oleh karyawan, terutama yang telah lama bekerja di perusahaan. Selain itu, faktor yang memiliki pengaruh terhadap

produktivitas pegawai, misalnya adalah tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Produktivitas kerja merujuk pada perbandingan hasil dengan faktor-faktor produksi yang digunakan. Jika karyawan termotivasi untuk meningkatkan kapabilitas mereka, ini akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Kapabilitas ini akan membantu pencapaian tujuan perusahaan secara optimal, dan produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka (Santoni & Suana, 2018). Menurut Febriyanti et. al. (2022), Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dan output kinerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan terbagi menjadi dua kategori yaitu karyawan yang tingkat produktivitas kerjanya tinggi dan karyawan yang produktivitas kerjanya rendah. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi lebih aktif, produktif, serta kerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah menunjukkan kinerja dibawah standar dan bekerja secara pasif. Jadi, produktivitas kerja sangat penting untuk sebuah perusahaan.

Tingkat kedisiplinan yang tinggi diperlukan agar karyawan dapat secara efektif mengemban tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, serta untuk mentaati peraturan kedisiplinan yang ada di perusahaan. Peraturan yang diterapkan di perusahaan mencakup elemen-elemen seperti kehadiran yang teratur, menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu, dan ketentuan bahwa karyawan dilarang meninggalkan area kerja tanpa alasan yang sah dan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan adalah sikap mental dan kemauan seseorang untuk mengindahkan segala aturan yang diberlakukan oleh perusahaan serta norma-norma sosial. Tingkat kedisiplinan ini mencerminkan seberapa besar seseorang menganggap serius tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Motivasi kerja ialah salah satu contoh elemen yang berdampak pada tingkah laku manusia. Motivasi dikenal sebagai pendorong, ambisi, atau kebutuhan-kebutuhan yang mendorong individu memiliki semangat dan motivasi tinggi untuk merespon serta memenuhi dorongan batin mereka, yang akhirnya mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil yang

maksimal. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawai yang sangat signifikan. Ini karena biasanya produktivitas para pegawai akan meningkat apabila perusahaan memberikan dukungan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada BPRS Amanah Sejahtera Bulan Januari - Mei 2023

2023 Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi tidak hadir /bulan					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
Januari	49	25	9	2	2	13	27	20	41
Februari	47	23	7	1	5	13	28	11	23
Maret	47	25	4	0	10	14	30	8	17
April	45	18	3	1	9	13	29	5	11
Mei	45	25	2	2	3	7	16	6	13

Dari tabel 1.1, secara keseluruhan dapat dilihat adanya kasus pelanggaran disiplin di BPR Syariah Amanah Sejahtera mulai bulan Januari sampai dengan bulan Mei. Seperti pada bulan Januari total karyawan yang absen sebanyak 13 dengan persentase 27%, serta karyawan yang terlambat sebanyak 20 dengan persentase 41%. Pada bulan Februari, jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 13 dengan persentase 28% dan pegawai yang terlambat adalah 11 orang dengan persentase 23%. Terjadi peningkatan pada bulan Maret, yang mana jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 14 dengan persentase 30% dan keterlambatan sebanyak 8 dengan persentase 17%. Pada bulan April, karyawan yang tidak hadir adalah 13 dengan persentase 29% dan yang terlambat sebanyak 5 dengan persentase 11%. Pada bulan Mei, terdapat penurunan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 7 dengan persentase 16% dan yang terlambat sebanyak 6 dengan persentase 13%.

Berdasarkan objek penelitian yang saya ambil yaitu BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat yang bergerak di bidang perbankan yang memberikan pelayanan tabungan maupun pendanaan untuk pengusaha kecil dan menengah di Jawa Timur. Seiring dengan perkembangan zaman yang terus berjalan dan banyaknya lembaga perbankan yang hadir di Gresik, terutama di sektor perbankan, posisi BPRS Amanah Sejahtera semakin terhadap persaingan yang semakin ketat. Meskipun demikian, terkait dengan beberapa isu yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat di Gresik masih belum optimal seperti, 1. Minimnya dorongan yang bertujuan meningkatkan semangat kerja

karyawan, 2. Banyak karyawan yang belum berhasil mengerjakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tenggat yang diatur, 3. Pegawai sering meninggalkan kantor selama jam kerja dan tanpa adanya hubungan dengan tugas yang sedang mereka jalankan, 4. Masih terdapat banyak karyawan yang telat masuk kerja.

Berdasarkan penelitian berikut, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja. Studi yang dijalankan oleh Nasem et. al. (2018), mengungkapkan motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Lalu hasil dari peneliti Dan et. al. (2020), mengungkapkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Kemudian hasil dari peneliti Kustini & Sari, (2020) juga mengungkapkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berkontribusi positif dan berarti terhadap tingkat produktivitas. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kedisiplinan dan semangat kerja menjadi salah satu opsi penyelesaian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berlandaskan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, penulis memiliki minat untuk menjalankan penelitian yang berjudul, **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPR SYARIAH AMANAH SEJAHTERA KANTOR PUSAT GRESIK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, dapat diasumsikan rumusan masalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil temuan dari studi ini diharapkan mampu memberikan beragam manfaat, diantaranya:

1. Sebagai bagian dari penyelesaian studi S1 Manajemen, penulis melaksanakan tugas akhir ini untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk peneliti lain yang berminat, studi ini dapat menjadikan bahan referensi dan pembanding bagi mereka yang memiliki keinginan melakukan penelitian serupa pada bidang atau perusahaan yang sama.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan dan pertimbangan yang berharga perihal pengambilan keputusan terkait implementasi kebijakan mengembangkan sumber daya manusia yang efektif.