

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini industry perbankan sedang memasuki era persaingan yang sangat ketat. Perihal ini diakibatkan banyaknya bank yang beroperasi. Hal ini disebabkan banyaknya bank yang beroperasi. Selain pemasaran perbankan, salah satu pengelolaan industry perbankan yang terpenting ialah pengelolaan sumber daya manusia. Perihal tersebut diakibatkan sumber daya manusia ialah hal yang terpenting atau pusat dalam melakukan aktivitas berjalannya kegiatan perbankan. Oleh karena itu, dalam menyiapkan atau memilah suatu sumber daya manusia harus di seleksi sebaik mungkin agar terciptanya karyawan yang berkualitas.

Selain itu, sumber daya manusia yang dipunyai perbankan wajib mempunyai keahlian pada saat melaksanakan tiap tanggung jawab yang di berikan, karena betapa pentingnya aspek untuk melayani yang di bagikan dari pekerja ini sangat memastikan kedepannya sukses atau tidak bisnis tersebut. Kemampuan yang sudah dimiliki harus terus diasah, baik melalui pekerjaan yang sudah pernah dilakukan ataupun pembelajaran serta keahlian pekerja.

Untuk industry perbankan yang sangat intensif, setiap transaksi harus diselesaikan dalam waktu yang relative singkat, sehingga karyawan harus memiliki beberapa persyaratan khusus. Ada pula tanggung jawab dalam menjalankan sumber energi manusia dimulai dari analisis jabatan, menganalisis tenaga kerja, memilah, keahlian serta wawasan, merencanakan karir, evaluasi keahlian pekerja, memberi upah yang sesuai hingga pada memutus ikatan kerja.

Sumber daya manusia ialah bagian terpenting yang diperlukan oleh lembaga. Karena, hal tersebut berfungsi aktif terhadap jalannya organisasi serta pengambilan suatu keputusan.

Dalam proses meringkas keputusan yang terbaik yang diperoleh oleh sumber daya manusia membuktikan hasil kerja sendiri dapat dilihat pada kemampuan menganalisis masalah. Namun hal ini juga tidak terlepas dari kejelian dan kecermatan dalam proses penentuan seorang karyawan untuk memangku suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Orang yang tepat berada ditempat, dengan harapan memungkinkan organisasi mencapai hasil kinerja terbaik dan mengurangi kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Bagi (Balasundaram dalam Pramadita serta Surya, 2015: 2303) melaporkan kinerja seseorang karyawan berfungsi berarti untuk sesuatu organisasi, sebab kinerja tiap karyawan ialah sumbangan untuk tercapainya kinerja tiap guna organisasi serta pada gilirannya kinerja fungsi- fungsi organisasi berikan sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Terdapat sebagian aspek yang pengaruhi kinerja sumber energi manusia bagi (Mangkuprawira serta Hubeis dalam Yersa, 2019: 2) ialah aspek personal/ orang, meliputi faktor pengetahuan, keahlian (*skill*), keahlian, keyakinan diri, motivasi serta komitmen yang di miliki oleh masing- masing orang karyawan. Aspek pemimpin, mencakup aspek mutu manager serta *team leader* untuk memberikan sokongan kerja terhadap karyawan. Aspek regu, mencakup mutu sokongan yang dibagikan oleh rekan satu regu, keyakinan kepada anggota regu, kekompakan serta hubungan yang baik dengan anggota regu.

Aspek sistem mencakup sistem dalam bekerja, sarana kerja ataupun prasarana di bagikan organisasi, kultur kinerja organisasi, serta ketertiban. Aspek situasional, mencakup pergantian lingkungan kerja eksternal dan

internal. Bersumber aspek diatas terkait kinerja, periset menarik 3 aspek ialah: Disiplin, lingkungan kerja serta motivasi.

Disiplin kerja pada hakikatnya ialah meningkatkan pemahaman pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang pembentukannya tidak muncul dengan sendirinya, tetapi harus dibentuk melalui pembelajaran formal atau informal, dan motivasi yang terdapat pada setiap pegawai. Di sisi lain, terus menjadi tingginya disiplin kerja tiap karyawan didukung oleh kemampuan, atau pendapatan, hingga hendak pengaruhi aktivitas lembaga tersebut. Disiplin pula sangat dibutuhkan dalam industri ataupun organisasi.

Bila karyawan ataupun atasan tidak mempunyai ketertiban hingga kinerja karyawan hendak hadapi penyusutan serta industri ataupun organisasi. Disiplin kerja seseorang karyawan tidak cuma di amati dari absensi, namun pula dapat diamati dari perilaku karyawan itu dalam melakukan aktivitas. Pekerja yang memiliki disiplin besar tidak mengabaikan pekerjaan serta senantiasa berupaya menuntaskan pas waktu walaupun tidak terdapat pengawasan langsung dari atasan. Disiplin kerja merupakan perilaku serta sikap seseorang karyawan yang diwujudkan dalam wujud kesediaan seseorang karyawan dengan penuh pemahaman, serta ketulus ikhlisan ataupun dengan paksaan buat mematuhi serta melakukan segala peraturan serta kebijaksanaan industri didalam melakukan tugas serta tanggung jawab(Rahmat dalam Pramadita serta Surya, 2015: 2304).

lingkungan kerja merupakan atmosfer dimana karyawan melaksanakan kegiatan tiap harinya. Walaupun lingkungan tidak banyak memberikan penciptaan dalam industri, tetapi lingkungan memiliki pengaruh spontan bagi karyawan dalam melakukan proses penciptaan tersebut. Meski lingkungan Kerja ialah aspek penting yang akan

mempengaruhi kinerja karyawan, namun masih banyak industry yang kurang memperhatikan lingkungan kerja disekitar perusahaan.

Jika lingkungan kerja sehat, aman, nyaman dan menyenangkan serta memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, maka lingkungan kerja dapat dikatakan baik. Bila keadaan lingkungan kerja itu telah baik serta kondusif hingga pegawai dapat menciptakan kinerja yang baik dan produktifitas yang bertambah serta begitu pula kebalikannya. Bagi Widhodo (2015: hal 95) lingkungan bekerja ialah lingkungan bagi karyawan yang mereka bisa melakukan tanggung jawabnya tiap waktu secara totalitas serta peralatan dalam pekerjaan yang dibutuhkan buat melakukan tanggung jawab mereka.

Motivasi dalam bahasa lain "*movere*" mencakup dorongan, ataupun kekuatan yang menimbulkan suatu aksi. Arti *movere*, kerap dipadankan pada *motivation* yang bermakna memberikan motif ataupun memunculkan keinginan. Bagi (Gibson dalam Sutrischastini serta Riyanto, 2015: 124) Motivasi merupakan kekuatan yang mendesak seseorang karyawan yang memunculkan serta memusatkan sikap. Motivasi ialah hasrat didalam seorang yang menimbulkan orang tersebut melaksanakan aksi. Motivasi mempunyai ikatan yang erat dengan perilaku serta sikap yang dipunyai oleh seorang. Oleh sebab itu motivasi kerja sangat berarti serta diperlukan buat menggapai produktivitas kerja yang besar, sehingga tujuan daripada industri bisa tercapai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti hal tersebut dikarenakan penulis ingin lebih mengetahui bagaimana pengaruh hal tersebut pada kinerja pekerja. Pada beberapa pengertian yang telah dijabarkan, peneliti mengerjakan penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin

Kerja, lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Bank Woori Saudara cabang Surabaya)".

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan yang telah dijabarkan tersebut, rumusan yang dapat dianalisa ialah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial bagi kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial bagi kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial bagi kinerja pegawai?
4. Apakah disiplin Kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan ?
5. Apakah disiplin Kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai (dominan) ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami secara parsial dampak disiplin kerja pada kinerja pegawai.
2. Untuk memahami secara parsial dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai.
3. Untuk memahami secara parsial dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai.
4. Untuk sekaligus memahami dampak disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini ialah :

1. Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dan informasi untuk membangun model untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja pada subjek yang lebih luas.

2. Peneliti

Penelitian ini bisa memberikan wawasan yang lebih serta menjadi referensi terhadap penelaah selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan pembahasan tersebut.

3. Manfaat Umum

Penelitian ini bisa menjadi saran pada manajemen Bank Woori Saudara khususnya sumber daya manusia terkait disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja.