

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang biasa disingkat dengan SDM merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang jasa (pendidikan, asuransi, keuangan dan teknologi) maupun manufaktur (pabrik), karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya (Hasibuan:2014:7). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja pegawai yang tinggi di harapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor motivasi intrinsik dan disiplin kerja. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang Dermawan Wibisono (2011:3) menyatakan bahwa “indikator kinerja menggambarkan

beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan menentukan sukses tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa depan”.Selanjutnya menurut Dermawan Wibisono (2011:140) “ada banyak indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait dengan pengelolaan pegawai yang meliputi absensi, motivasi dan komitmen, ide atau saran yang membangun, produktivitas pegawai, kepuasan pegawai, loyalitas pegawai, jam kerja dan sebagainya”.

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena males , dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Oleh karena itu, setiap indikator yang dijadikan ukuran terhadap kinerja seseorang merupakan hal-hal yang sebaiknya ditindaklanjuti dengan demi kemajuan perusahaan .Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan pegawai akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Salah satu faktor yang berpengaruh yaitu rendahnya hasil kerja karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa bekerja harus dengan didasari motivasi diri terlebih dahulu untuk bekerja lebih baik, baru didukung dengan faktor eksternal lainnya seperti disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dengan alasan inilah PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam mengadakan program *Spritiual capital Management* untuk seluruh pegawai. Pada kegiatan ini, pegawai akan diberikan pembekalan mengenai keagamaan sesuai agama yang dianutnya. Dalam materi yang

diberikan, pegawai diarahkan untuk mempunyai motivasi dan karakter yang benar dalam bekerja termasuk rasa cinta terhadap pekerjaan sebagai bentuk dari amanah. Adanya program inilah yang diteliti mengenai variabel motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwatno: 2011)

Penentuan variabel lainnya juga didukung oleh adanya *Research Gappada* penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dari penelitian Basthoumi Muslih dkk (2012) yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi intrinsik juga mempengaruhi kinerja pegawai (Ammam Yousaf et al (2015), hasil yang sama ditunjukkan Petrovsky dan Adrian Ritz (2014) dalam jurnal yang berjudul *Public service motivation and performance a critical perspective*. Hal ini bertolak belakang Basthoumi Muslih dkk (2012) yang menyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu salah satu pegawai menjelaskan bahwa kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut searah dengan jawaban yang diberikan oleh pegawai bahwa tingkat disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan disiplin terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang

dilakukan oleh Elsa (2018) menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Galih (2014), Hetty (2010) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan motivasi intrinsik dan disiplin itu sangat penting berkaitan dengan kinerja pegawai terutama bagi pelaksanaan atau aktifitas kerja di kantor maka penulis tertarik meneliti masalah yang terjadi pada PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam dengan judul “ Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat disiplin kerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.
2. Masih menurunnya motivasi kerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.
3. Kurangnya efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu, kemampuan dan pengalaman penulis serta tidak terjadi perluasan masalah yang mengakibatkan kesimpangsiuran dari topik masalah yang diteliti oleh karena itu penulis membatasi masalah ini hanya pada Motivasi Intrinsik, Disiplin dan Kinerja Karyawan di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Guna meningkatkan Kinerja Pegawai di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Untuk penulis yaitu sebagai menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan tentang peranan motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.
2. Untuk perusahaan yaitu dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang diharapkan menjadi informasi yang bermanfaat bagi PT Bank Sumut Cabang Lubuk Pakam.
3. Untuk pihak lain diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian.