

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. atau BNI (IDX:BBNI) didirikan di Indonesia sebagai Bank Sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946 pada tanggal 5 Juli 1946 sebagai bank pertama yang dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia secara resmi. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Ini adalah merupakan salah satu penyedia jasa perbankan terkemuka di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang No. 17 tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi “Bank Negara Indonesia 1946”, dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara, lalu peran sebagai Bank yang diberikan mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1992, tanggal 29 April 1992, telah dilakukan penyesuaian bentuk hukum BNI menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas (Persero). Penyesuaian bentuk hukum menjadi Persero dinyatakan dalam Akta No. 131 tanggal 31 Juli 1992 dibuat di hadapan Muhani Salim. S.H., yang telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 73 tanggal 11 September 1992 tambahan No. 1A. PT. Bank Negara Indonesia Tbk didirikan oleh Margono Djojohadikusumo, yang merupakan salah satu anggota BPUPKI, lalu mendirikan bank sirkulasi atau sentral yang bertanggung jawab menerbitkan dan mengelola mata uang negara Republik Indonesia. Dan saat ini dalam struktur manajemen organisasinya, Bank Negara Indonesia (BNI) (Persero) dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang saat ini dijabat oleh Achmad Baiquni.

Saat ini 60% saham-saham BNI dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. Sedangkan, 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat baik individu maupun institusi, domestik dan asing. BNI kini tercatat sebagai Bank nasional terbesar ke-2 di Indonesia. Dilihat dari total aset, total kredit maupun total dana pihak ketiga.

Dalam membrikan layanan finansial secara terpadu, BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak maupun kecil. Seperti, BNI Syariah, BNI *Multifinance*, BNI Sekuritas, BNI *Life Insurance*, dan BNI *Remittance*.

BNI menawarkan layanan penyimpanan dana maupun fasilitas pinjaman baik pada segmen korporasi, menengah, maupun kecil. Beberapa produk layanan terbaik telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak kecil, remaja, dewasa, hingga pensiun.

Sumber : (Laporan Tahunan BNI, 2018)

### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **1.1.2.1 Visi**

Menjadi Lembaga Keuangan yang Unggul dalam Layanan dan Kinerja

#### **1.1.2.2 Misi**

1. Memberikan Layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama.
2. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
3. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggan untuk berkarya dan berprestasi.
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas.
5. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.

Sumber : (Laporan Tahunan BNI, 2018)

### **1.1.3 Logo Perusahaan**



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber : Laporan Tahunan BNI, 2018

### 1. Penggunaan Huruf

Huruf BNI dibuat dalam warna *turquoise* baru, untuk mencerminkan kekuatan, otoritas, kekokohan, keunikan dan citra yang lebih modern. Huruf tersebut dibuat secara khusus untuk menghasilkan struktur yang orisinal dan unik.

### 2. Simbol 46

Angka 46 (empat puluh enam) merupakan simbolisasi tanggal kelahiran PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, sekaligus mencerminkan warisan sebagai bank pertama yang ada di Indonesia. Dalam logo ini, angka 46 (empat puluh enam) diletakan secara diagonal menembus kotak berwarna jingga menggambarkan BNI baru yang *modern*.

### 3. Palet Warna

Palet warna korporat telah didesain ulang, namun tetap mempertahankan warna korporat yang lama, yakni *turquoise* dan jingga. Warna *turquoise* yang digunakan pada logo baru ini lebih gelap kuat mencerminkan dimana citra yang lebih stabil dan kokoh. Warna jingga yang baru lebih cerah dan kuat, mencerminkan citra lebih percaya diri dan segar serta, pada logo 64 (empat puluh enam) dan BNI mencerminkan tampilan yang modern dan dinamis. Sedangkan penggunaan warna korporat baru adalah untuk memperkuat identitas tersebut. Hal ini akan membantu BNI untuk melakukan diferensiasi di pasar perbankan melalui identitas yang unik, segar dan *modern*.

### 4. Slogan pada bank BNI ialah “Melayani Negeri, Kebanggaan Bangsa” yang dimana merupakan penguat filosofi dan visi Perusahaan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

*Value proposition* 2018 adalah BNI merupakan *Digital Financial Institution* yang komprehensif dan terpercaya yang akan terus memberikan pengalaman inovasi digital ke semua lapisan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali, baik korporasi besar maupun sangat kecil, individual segala usia, bahkan untuk mereka yang masih belum tersentuh bank (*unbank*).

Sumber : (Laporan Tahunan BNI, 2018)



## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada setiap perusahaan atau organisasi saat ini umumnya saling bersaing dan berkompetisi untuk menjadi yang terbaik baik di mata konsumen atau masyarakat, sehingga perusahaan atau organisasi tersebut akan melakukan segala hal dan upaya untuk dapat mencapainya. Seperti menurut Rozalia *et al* (2015) yang mengatakan bahwa persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) meminta lembaga keuangan melakukan konsolidasi dimana mengingat tantangan di industri perbankan yang kian ketat, dikhawatirkan bila bank tidak tahan akan menghadapi persaingan, maka akan berujung pada fraud (Ananta, 2019).

Menurut Budiman *et al* (2016) mengatakan bahwa perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam agenda bisnis. Sehingga, dengan perusahaan yang memiliki manajemen efektif mampu menambah kemungkinan untuk menjadikan performa perusahaan menjadi lebih baik, serta lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan perusahaan atau agenda bisnis perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor kunci internal suatu organisasi dalam melakukan suatu perkembangan atau kemajuan pada organisasi. Begitu juga seperti menurut Arisanti *et al* (2019) yang mengatakan bahwa salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan (Mariani & Sariyathi, 2016).

Pengelolaan serta pemberdayaan sumber daya manusia yang baik secara tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja pada organisasi atau perusahaan

tersebut. Seperti menurut Sidanti (2015) untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Menurut Susanto (2019) kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wicaksono *et al* (2014) mengatakan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan. Sehingga, dengan memberikan motivasi dan disiplin kerja akan memicu karyawan untuk bekerja lebih maksimal serta dapat membantu perusahaan untuk lebih berkembang.

Motivasi dan disiplin kerja adalah faktor-faktor yang mampu mempengaruhi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat bekerja lebih baik serta menghasilkan kinerja yang baik. Seperti menurut Marpaung *et al* (2014) mengatakan bahwa Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan serta motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Menurut Ekhsan (2019) Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kinerja tinggi akan mampu tercapai jika perusahaan atau organisasi mampu memenuhi terhadap faktor-faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Ayer *et al.* (2016) faktor-faktor positif yang memengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Tampi (2014) faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan adalah salah satunya yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk

mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Sehingga, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat membawa perusahaan kepada kinerja atau performa terbaik yang diharapkan.

Menurut Sutrisno *et al* (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Menurut Lumentut *et al* (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Sehingga, dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan pada perusahaan, dapat membantu karyawan agar dapat bekerja lebih efektif sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal terhadap perusahaan.

Menurut Fuad (2017) mengungkapkan jika direktur kepatuhan dan risiko perusahaan Bank Negara Indonesia (BNI) Imam Sarjito mengatakakan bahwa peran SDM (Sumber Daya Manusia) telah menjadi aset yang signifikan dalam mencapai kinerja positif pada tahun 2016, dan pada tahun 2017 manajemen juga telah menargetkan kinerja bisnis akan tumbuh agresif atau tumbuh sangat pesat. Dengan itu secara tidak langsung dapat dikatakan jika PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk hingga saat ini mampu bertahan menjadi salah satu bank kepercayaan masyarakat Indonesia dikarenakan hal ini secara tidak langsung dipengaruhi oleh kemampuan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk yang mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut mampu membawa performa PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk untuk dapat selalu berada pada kondisi kinerja yang stabil. Tetapi, pada tahun 2016 hingga tahun 2018 terjadi kondisi fluktuatif pada penilaian pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung yang sebagai berikut :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk  
KCU Bandung

Klasifikasi Nilai	Jumlah karyawan 2016	%	Jumlah karyawan 2017	%	Jumlah karyawan 2018	%
Sangat Memuaskan ( 460 - 500 )	6	3,40%	18	10,10%	16	9,80%
Memuaskan ( 380 - <460 )	20	11,20%	36	20,10%	34	20,80%
Baik ( 280 - <380 )	137	77%	107	59,70%	107	65,60%
Cukup (180 - <280 )	13	7,30%	18	10%	6	3,70%
Kurang (≤ 180 )	2	1,10%	0	0%	0	0%
Jumlah karyawan	178	100%	179	100%	163	100%

Sumber : Data Internal PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung  
(2019)

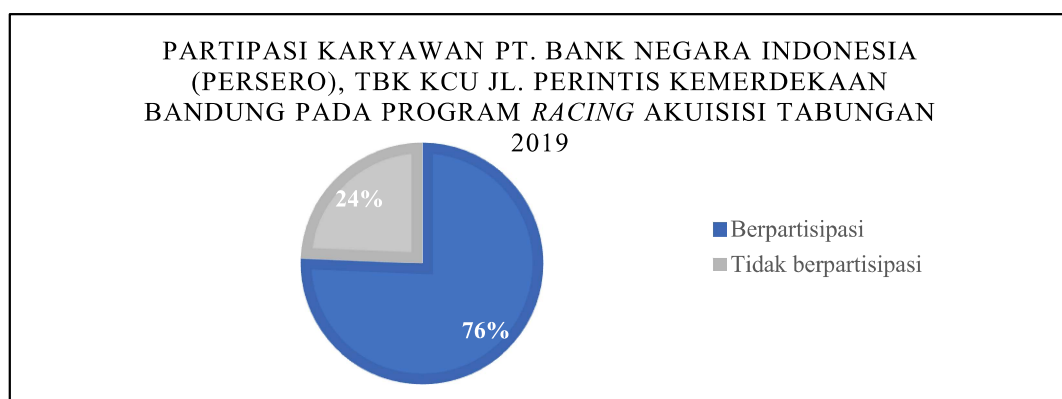
Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang tergolong kriteria “Sangat Memuaskan” mengalami kondisi fluktuatif dimana adanya peningkatan pada tahun 2017 yang berawal pada 3,4% menjadi 10,1 % tetapi mengalami penurunan pada tahun 2018 dimana berawal dari 10,1 % menjadi 9,8 %. Lalu pada kriteria “Memuaskan” mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Pada kriteria “Baik” mengalami kondisi fluktuatif yang mana mengalami penurunan pada tahun 2017 berawal pada 77% menurun menjadi 59,7% dan meningkat pada tahun 2018 menjadi 65,6%. Pada kategori “Cukup” mengalami kondisi yang sama dimana kenaikan pada tahun 2017 menjadi 10% dan menurun menjadi 3,7%. Dan pada kriteria “Kurang” yang berawal dari 1,1 % menjadi 0% pada setiap tahunnya.

Ganyang (2018:114-120) mengungkapkan bahwa dalam konsep motivasi David Mc Clelland terdapat 3 Kebutuhan Berprestasi yaitu : *Need For Achievement*



(Kebutuhan untuk berprestasi) adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi, *Need For Affiliation* (Kebutuhan untuk berafiliasi) yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. dan *Need For Power* (Kebutuhan untuk kekuasaan) yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

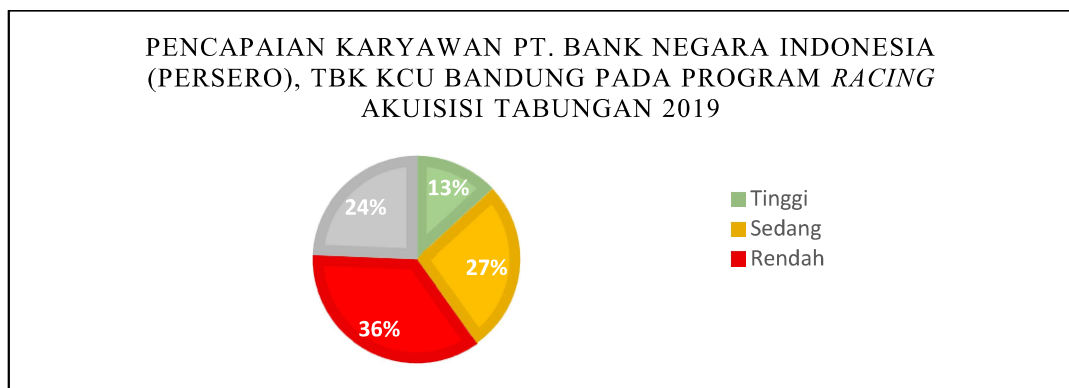
Penjelasan mengenai teori kebutuhan berprestasi tersebut berhubungan dengan kebutuhan berprestasi karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Wilayah Bandung yang mana dapat dijelaskan pada jumlah partisipasi dan pencapaian program prestasi *Racing* Akuisisi Tabungan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung yang mana program tersebut merupakan salah satu program yang bertujuan untuk karyawan dapat menarik keinginan nasabah untuk dapat meningkatkan saldo tabungan atau jumlah rekening tabungan, serta manfaat dalam adanya program kerja ini ialah dapat memberikan ruang kepada karyawan untuk dapat berprestasi serta mendapatkan imbalan seperti bonus dalam pencapaian yang dilakukan masing-masing karyawan. Adapun jumlah partisipasi karyawan dalam program *Racing* Akuisisi Tabungan tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 1.3 Partisipasi Program karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung (2019)

Sumber : Data Internal PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung (2019)

Pada gambar 1.3 dapat dijelaskan bahwa pada total karyawan PT. Bank Negara Indonesia Wilayah Bandung sebesar 152 orang karyawan, 76% atau sebanyak 115 orang berpartisipasi pada program *Racing* Akuisisi Tabungan 2019, dan sebesar 24% atau sebanyak 37 karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung tidak ikut serta dalam berpartisipasi pada program *Racing* Akuisisi Tabungan 2019. Sehingga, dengan ini dapat dikatakan jika partisipasi karyawan dalam program tersebut masih dapat ditingkatkan kembali.



Gambar 1.4 Pencapaian Program karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung

Sumber : Data Internal PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung (2019)

Pada gambar 1.4 dapat dijelaskan bahwa pada total karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung yaitu sebesar 152 orang karyawan, didapatkan beberapa klasifikasi mengenai pencapaian melalui program *Racing* Akuisisi Tabungan 2019. Dimana pencapaian dengan klasifikasi kategori pencapaian tinggi didapatkan persentase sebesar 13% atau 20 orang karyawan, lalu kategori sedang dengan 27% atau 41 orang karyawan, lalu kategori rendah dengan 36% atau 54 orang karyawan, dan 24% atau sebanyak 37 orang karyawan didapatkan tidak ikut berpartisipasi. Sehingga, pada diagram tersebut dapat disimpulkan jika yang paling mendominasi pada pencapaian program *Racing* Akuisisi Tabungan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung adalah klasifikasi pada pencapaian rendah.

Untuk mendukung penelitian motivasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung, penulis menggunakan *preliminary test* yang dibentuk

berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Ganyang (2018:114-120) , yang mana sebagai berikut :

Tabel 1.2 *Preliminary Test* Motivasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk  
KCU Bandung

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					Skor	Skor	%
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Ideal	
1.	Perusahaan sudah memperhatikan terhadap kesejahteraan para karyawannya seperti pemenuhan sandang, pangan dan papan.	1	27	1	1	0	118	150	78,7%
2.	Perusahaan memberikan jaminan mengenai keselamatan atau keamanan kerja pada seluruh karyawannya seperti tidak adanya intimidasi, pelecehan, teror, dan lainnya yang mengancam keamanan karyawannya.	9	21	0	0	0	129	150	86%
3.	Pekerjaan yang dilakukan terkadang mampu menyita waktu cukup banyak sehingga waktu bersama keluarga atau untuk berkeluarga (memiliki/mendapatkan pasangan hidup) berkurang.	8	15	4	2	1	117	150	78%
4.	Selama ini perusahaan sudah mengakui dan menghargai segala upaya dan hasil kerja yang telah saudara lakukan	2	28	0	0	0	113	150	75,3%
5.	Pekerjaan yang saudara kerjakan saat ini telah sesuai dengan minat dan bakat yang saudara miliki sehingga saudara mampu mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	5	19	3	2	0	114	150	76%
TOTAL									78,8%

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Pada tabel 1.2 berdasarkan hasil olahan data *preliminary test* mengenai motivasi Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung menghasilkan persentase sebesar 78,8%. Dimana, nilai persentase tertinggi berada pada *item* pernyataan kedua *preliminary test* motivasi mendapatkan hasil dengan persentase 86% dengan 9 orang menjawab Sangat Setuju dan 21 orang menjawab Setuju. Lalu, pada persentase terendah berada pada *item* pernyataan ke-empat *preliminary test* motivasi mendapatkan hasil sebesar 75,3% dimana dengan 2 orang menjawab Sangat Setuju dan 28 orang menjawab Setuju.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, selain organisasi atau perusahaan perlu memenuhi kebutuhan akan motivasi terhadap karyawan. Perusahaan juga perlu untuk menerapkan kedisiplinan pada perusahaan agar mencapai performa kinerja yang baik. Seperti menurut Rozalia *et al* (2015:1-8) Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Sehingga, dengan penjelasan tersebut dapat diartikan jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh karyawan.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung saat ini memiliki kedisiplinan yang masih dapat ditingkatkan kembali. Hal ini dapat dilihat dari waktu keterlambatan kerja pada tahun 2018 yang ada, dimana selalu adanya keterlambatan waktu kerja di setiap bulannya baik sekali atau lebih dari sekali. Menurut Baskoro (2014:1-12) mengatakan bahwa ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, serta hal ini dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, dan hal ini akan menimbulkan seseorang tidak efektif dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Berikut adalah data keterlambatan kerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung yang dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3 Keterlambatan Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Jl. Perintis Kemerdekaan Bandung

Tahun 2018	Jumlah Pegawai	Terlambat		Terlambat Melebihi 3 kali	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	183	11	6,01%	1	0,5%
Februari	182	30	16,4%	0	0%
Maret	181	37	20,4%	3	1,6%
April	182	26	14,3%	1	0,5%
Mei	182	40	22%	3	1,6%
Juni	178	29	16,3%	1	0,6%
Juli	174	9	5,2%	0	0%
Agustus	166	17	10,2%	0	0%
September	167	15	9%	2	1,2%
Oktober	165	13	7,9%	0	0%
November	164	11	6,7%	0	0%
Desember	164	16	9,7%	0	0%

Sumber : Data Internal PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung (2019)

Pada tabel 1.3 berdasarkan data tersebut dapat diketahui jika kedisiplinan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung masih dapat untuk ditingkatkan kembali, dengan tidak melakukan keterlambatan waktu kerja pada setiap bulannya baik sekali atau lebih dari tiga kali keterlambatan waktu kerja. Perusahaan dapat memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran seperti keterlambatan waktu kerja tersebut. Salah satu bentuk sanksi tersebut ialah seperti pemberian surat peringatan (SP) satu, dua, dan tiga. Bahkan, selain pemberian surat peringatan dapat juga mempengaruhi penilaian individu karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung seperti mempengaruhi bonus gaji karyawan. Selain data tersebut, penulis juga melakukan *preliminary test* yang dibentuk berdasarkan teori Hasibuan (2014:194-198) yang

dibentuk untuk mendukung penelitian disiplin kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) KCU Bandung yang mana sebagai berikut:

Tabel 1. 4 *Preliminary Test* Disiplin Kerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero),  
Tbk KCU Bandung

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					Skor Total	Skor Ideal	%
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Atasan memberikan contoh baik terhadap bawahan dalam peningkatan kedisiplinan karyawannya	11	19	0	0	0	131	150	87,3%
2.	Atasan telah memperlakukan karyawan secara adil dalam pemberian pekerjaan	8	22	0	0	0	128	150	85,3%
3.	Saya telah mendapatkan pengawasan mengenai ketepatan jam kerja	8	20	1	1	0	125	150	83,3%
4.	Sanksi yang diberikan atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, mampu membuat karyawan lebih waspada untuk tidak melakukan pelanggaran	9	21	0	0	0	129	150	86%
5.	Atasan akan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang telah melanggar aturan	10	20	0	0	0	130	150	86,7%
6.	Memiliki rekan kerja yang bisa bekerjasama adalah salah satu hal penting untuk menciptakan lingkungan kerja harmonis	24	6	0	0	0	144	150	96%
TOTAL									87,4%

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat dikatakan jika persentase yang didapatkan cukup tinggi yaitu sebesar 87,4%. Sehingga hal ini menarik perhatian penulis, karena jika kita melihat pada tabel keterlambatan sebelumnya didapatkan jika kedisiplinan karyawan yang dimiliki masih dapat ditingkatkan kembali, karena pada tabel keterlambatan karyawan didapatkan jika selalu adanya keterlambatan pada setiap bulannya dan keterlambatan melebihi tiga kali keterlambatan, dan pada hasil *preliminary test* kedisiplinan didapatkan hasil persentase yang masih dapat ditingkatkan kembali. Sehingga, karyawan akan dapat bekerja lebih optimal.

Berdasarkan data yang telah dijelaskan dan diuraikan maka dapat diasumsikan jika faktor motivasi, disiplin dan kinerja pada PT. Bank Negara

Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung masih dapat dikembangkan dan ditingkatkan lagi untuk mencapai performa kinerja terbaik bagi PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Motivasi dan disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mampu menjadi sarana dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Salah satunya ialah diharapkan mampu menjadi pemicu pada performa terbaik kinerja karyawan sehingga mampu bekerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan pada perusahaan. Menurut Rozalia *et al* (2015:1-8) mengatakan bahwa Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Dan menurut Surono *et al* (2016) mengatakan bahwa salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Berdasarkan prinsip yang dimiliki PT. Bank Negara Indonesia (Persero), KCU Bandung mengenai motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawannya, sejauh ini dapat dikatakan sudah terlaksana cukup baik. Namun, jika melihat pada fenomena yang sudah dipaparkan sebelumnya, masih ada persentasi fluktuatif pada perkembangannya. Dimana perkembangan kinerja karyawan yang tidak stabil, cukup banyaknya pengunduran diri karyawan, dan selalu adanya keterlambatan waktu kerja pada setiap bulannya.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian yang sudah penulis jabarkan, adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung?

2. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung?
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung.
6. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini mengharapkan agar hasil penelitian dapat memberi manfaat bagi perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian dan juga bagi peneliti. Berikut merupakan kegunaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu :

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa gagasan, penelitian, dan kajian serta diharapkan peneliti dapat memahami mengenai



Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) beserta pengaruhnya pada organisasi atau perusahaan, dimana hal tersebut telah dipelajari di dalam mata kuliah perkuliahan. Dimana salah satunya memahami mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang dijadikan objek penelitian.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Kegunaan penelitian ini bagi perusahaan ialah diharapkan penelitian ini mampu memberi masukan kepada perusahaan khususnya pada bagian sumber daya manusia untuk lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga mampu lebih baik dalam memberikan performa kinerja sumber daya manusia terbaik pada perusahaan.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup yang penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

#### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi Penelitian pada penelitian ini adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung yang berada pada Jl. Perintis Kemerdekaan No.3 Bandung, sedangkan objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk KCU Bandung.

#### **1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 14 Januari 2020 hingga 8 Juni 2020.

### **1.8 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, objek studi, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi uraian umum mengenai teori-teori yang digunakan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian sebagai acuan perbandingan dalam masalah yang terjadi sehingga akan diperoleh gambaran jelas, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian, variabel penelitian, variabel operasional, teknik pengumpulan data, teknik sampling dan teknik analisa data yang digunakan.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis membahas mengenai hasil pengujian penelitian yang dilakukan penulis serta membuktikan mengenai variabel yang diuji apakah berpengaruh atau tidak.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari pembahasan penelitian yang disertai dengan saran atau rekomendasi bagi perusahaan dengan teliti, pengguna hasil penelitian, maupun kepada peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.