

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin maju, membentuk persaingan yang semakin tajam, di mana setiap perusahaan dan pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Sumber Daya Manusia (SDM) dan teknologi menempati posisi penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, sehingga memiliki tingkat hasil dan daya guna yang tinggi (Wicaksono, 2016:32)

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dibandingkan dengan aset-aset perusahaan yang lainnya karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2019:10). Untuk mencapai keberhasilan perusahaan tidak hanya dilihat dari besarnya keuntungan yang diperoleh, melainkan ada beberapa faktor pendukung lainnya salah satunya

kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia itu sendiri berkaitan dengan kinerja karyawan yang berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya karena akan memengaruhi keberhasilan organisasi perusahaan tempat di mana ia bekerja (Sugiyono 2019:17). Kinerja karyawan merupakan indikator penting untuk mengukur tingkat pencapaiannya sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan tentunya menjadi tujuan setiap perusahaan karena kinerja karyawan yang tinggi akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang nantinya dengan mudah dalam mencapai tujuan.

Di dalam sebuah perusahaan faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi menjadi hal yang sangat penting karena akan berfungsi sebagai pendorong dalam melakukan aktivitas. Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Perusahaan tentunya menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada semua karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan antusias dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang diberikan.

Manusia sebagai salah satu komponen dasar di dalam sebuah perusahaan harus memiliki motivasi yang tersimpan di dalam hati atau keinginannya yang akan menjadi semangat dan kekuatan yang menggerakkan dirinya untuk melakukan aktivitas tertentu. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan. Selain itu, karyawan akan dengan mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Seperti memberikan apresiasi terhadap pencapaian yang dilakukan karyawan, hal ini tentunya akan menghasilkan semangat, gairah dan keikhlasan dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika motivasi menurun maka karyawan akan kehilangan semangat sehingga hal inilah yang akan menjadi penghambat keberhasilan perusahaan.

Selain motivasi, indikator yang tidak kalah penting dalam mewujudkan kemajuan perusahaan adalah kedisiplinan dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2013:17). Sikap disiplin inilah yang akan mencerminkan ketaatan serta kepatuhan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, dengan adanya kedisiplinan maka akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja sedangkan produktivitas kerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dan produktivitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan membiasakan diri untuk disiplin maka sikap tanggung jawab akan menjadi kebiasaan dalam diri karyawan.

Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan, fenomena yang ditemukan pada kantor BMT As' Adiyah Sengkang yaitu masih kurang menerapkan pemberian reward kepada karyawan baik itu berupa bonus, tunjangan maupun penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja yang telah dicapai. Pemberian reward ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

Selain permasalahan motivasi yang belum diterapkan, disiplin kerja juga sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang harus mendapatkan perhatian. Salah satu Fenomena yang ditemukan pada BMT As' Adiyah Sengkang yaitu karyawan yang masih sering terlambat datang ke kantor yang terpenting bagi karyawan adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian secara tidak langsung akan menghambat keberhasilan suatu perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi dari beberapa penelitian terdahulu

tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pada penelitian (Caissar et al., 2022), (Dhasa Eka, 2021), (Sari et al., 2018), (Soejarminto & Hidayat, 2022), (Sunarsi, 2018), (Situmorang et al., 2021) yang menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian (Khairunnisa & Gulo, 2022) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Situmorang et al., 2021) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan beberapa fenomena yang terjadi maka penulis tertarik melakukan penelitian pada kantor BMT As' Adiyah Sengkang. BMT (Baitul Maal wa Tamwil) merupakan lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan prinsip syariah. BMT atau balai usaha mandiri terpadu menerapkan sistem bagi hasil yang bersifat syariah. BMT telah berkembang pesat di Indonesia. Hingga tahun 2023, terdapat lebih dari 10.000 BMT yang tersebar di seluruh Indonesia termasuk di Sengkang Kabupaten Wajo. BMT telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan UMKM dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk menunjukkan dan mengumpulkan bukti empiris tentang **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Karyawan pada Kantor BMT As' Adiyah Sengkang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BMT As 'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BMT As 'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja sama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT As' Adiyah Sengkang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT As' Adiyah Sengkang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT As' Adiyah Sengkang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja sama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT As' Adiyah Sengkang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktisi
 - a. Manfaat bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan di Kantor BMT As 'Adiyah Sengkang Kabupaten Wajo untuk meningkatkan kinerjanya.
 - b. Manfaat bagi pemimpin, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada karyawan atau anggotanya.
 - c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan ilmu pengetahuan serta untuk memperkaya (Khasanah) khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.