

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak terjadinya pandemi Covid-19 di akhir tahun 2019, perubahan yang signifikan terjadi di setiap bidang kehidupan, khususnya di bidang sumber daya manusia. Adanya pandemi Covid-19 ini membuat Indonesia harus mendorong tingkat kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang andal dan peka dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi akibat dari pandemi (Awali, 2021). Produktivitas sumber daya manusia di Indonesia harus terus terjaga agar tidak terjadi kemerosotan dan kelesuan ekonomi. Namun seiring berjalannya waktu, produktivitas karyawan di berbagai organisasi semakin menurun sehingga turut berdampak pada bidang ekonomi dimana perekonomian Indonesia mengalami resesi (Mirani dkk., 2021).

Hingga pada akhir bulan Mei 2020, Presiden Joko Widodo bersama Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 mulai merencanakan *new normal* secara bertahap (Andriani, 2020). Era *new normal* merupakan kondisi dimana manusia mengubah pola hidup selama pandemi Covid-19 dengan membatasi setiap aktivitas seperti menjaga jarak serta melakukan pembatasan kegiatan sosial dan ekonomi dalam rangka mengurangi penularan virus Covid-19 (Irawan, 2020). Untuk mewujudkan era *new normal* yang baik dan terarah maka diperlukan motivasi dan disiplin dari setiap karyawan dalam rangka mengembalikan kondisi kinerja yang maksimal di perusahaan (Mukthar dkk., 2022). Melalui *new normal* pula, karyawan kembali dipacu agar lebih produktif dari sebelumnya.

Dalam suatu organisasi, salah satu faktor penting yang berperan sebagai penggerak serta penentu umur dan keberhasilannya adalah sumber daya manusia (Darim, 2020). Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja secara produktif dalam menggerakkan suatu organisasi sehingga menjadi aset dengan kemampuan yang harus dilatih dan

dikembangkan (Susan, 2019). Setiap perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki daya saing tinggi, dan produktif. Melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, maka dapat menjadi kekuatan bagi suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Kualitas dan produktivitas dari sumber daya manusia dapat dilihat melalui kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini merupakan bentuk replikasi dari penelitian Marayasa & Faradila (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia”, yang memberikan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia. Alasan peneliti melakukan replikasi adalah untuk mendukung dan memastikan bahwa hasil dari penelitian sebelumnya bersifat konsisten, sehingga dapat memunculkan jawaban yang lebih akurat mengenai fenomena antar variabel yang diteliti. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada objek penelitian dan kondisi penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT BPR Centradana Kapuas Pontianak pada era *new normal* pandemi Covid-19.

Kinerja merupakan hasil dari pencapaian prestasi kerja baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang telah dilakukan sesuai dengan standar dan tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ocktafian, 2021). Menurut Mangkunegara (2017), definisi kinerja yaitu hasil dari pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab pegawai dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas tentunya memberikan benefit yang baik bagi perusahaan. Melalui kinerja yang tinggi dari karyawan, maka peluang perusahaan untuk mencapai tujuan akan semakin tinggi. Selain itu, kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu penentu kesuksesan perusahaan dalam dunia persaingan. Hal inilah yang menjadi alasan utama perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar dapat mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan daya gerak di dalam individu yang dapat menciptakan gairah dalam bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan dan kepuasan tertentu (Ardian, 2019). Di dalam perusahaan, motivasi kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting karena berperan sebagai penggerak untuk menciptakan dan mendorong keinginan bekerja. Motivasi kerja dapat memberi pengaruh yang besar terhadap perusahaan karena dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan maka akan memberikan kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan (Hustia, 2020). Kinerja karyawan yang semakin tinggi tentu memberikan dampak positif terhadap perusahaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siagian dalam Kendyaksa (2022), disiplin kerja merupakan upaya peningkatan performa dan pelatihan evaluasi dalam keilmuan dan tingkah laku karyawan sehingga mampu bekerjasama dalam meningkatkan prestasi kerja yang dilakukan dengan sadar. Tingkat kedisiplinan seseorang dapat menunjukkan besaran rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tujuan dari disiplin adalah agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Melalui disiplin kerja yang baik, maka aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan akan berjalan lebih terarah dan efektif. Hal ini tentunya mendukung peningkatan kinerja karyawan yang memberikan peran besar bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Hasyim dkk. (2020).

Penelitian serupa dilakukan oleh Wanta dkk. (2022) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pramana & Widiastini (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti juga menemukan beberapa penelitian dengan hasil yang berbeda, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farisi dkk. (2020) yang memberikan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memiliki hasil berbeda yaitu penelitian oleh Arisanti (2019) yang menyebutkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Marjaya & Pasaribu (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan kembali penelitian dengan judul yang sama agar dapat memperoleh jawaban yang konsisten.

Dalam riset ini, peneliti melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19. PT BPR Centradana Kapuas Pontianak merupakan bank perkreditan rakyat yang menawarkan dan melakukan kegiatan simpan pinjam serta memberikan pinjaman dengan bunga standar. PT BPR Centradana Kapuas Pontianak berdiri pada tanggal 23 September 1991 dan beralamat di Jalan Nusa Indah Baru No. 31-33 Pontianak, Kalimantan Barat. Berbagai produk yang ditawarkan antara lain tabungan, deposito, dan kredit.

Peneliti tertarik untuk mengetahui tingkat kinerja yang diberikan oleh karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak melalui motivasi kerja dan disiplin kerja selama era *new normal* pandemi Covid-19. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada

perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan sehingga kinerja yang diberikan kepada perusahaan juga semakin meningkat, yang nantinya akan berpengaruh baik terhadap pertumbuhan laba dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Centradana Kapuas Di Era *New Normal* Pandemi Covid-19”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pada karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pada karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19.

2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dalam pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi rujukan jika dilakukan penelitian lebih lanjut, khususnya kepada pihak yang ingin mendalami pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia sebagai bekal dalam implementasi ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bermanfaat dan menjadi masukan maupun pertimbangan bagi PT BPR Centradana Kapuas Pontianak dalam proses pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang diterapkan kepada SDM agar dapat semakin baik.

c. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang relevan serta menjadi referensi sumber dan bacaan bagi seluruh pihak yang membutuhkannya.

