

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang dinamis, persaingan antar perusahaan semakin ketat, baik di sektor swasta maupun lembaga keuangan milik daerah. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Ariesni & Asnur (2021) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik akan membantu organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Namun, kinerja tersebut tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga oleh faktor psikologis dan perilaku kerja, seperti motivasi dan disiplin. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang timbul dari dalam diri individu atau dari luar yang memacu seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan kesadaran untuk mencapai tujuan

Ariesni & Asnur (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan, tata tertib, serta standar yang berlaku di perusahaan. Kepatuhan ini krusial karena memastikan bahwa setiap tindakan kerja selaras dengan prosedur dan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, motivasi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal, karena disiplin berfungsi sebagai fondasi yang memastikan konsistensi dan keandalan dalam setiap

upaya kerja. Disiplin kerja yang kuat memastikan bahwa karyawan tidak hanya termotivasi, tetapi juga terarah dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga mencegah potensi penyimpangan yang dapat mengurangi efektivitas kerja secara keseluruhan

Dalam organisasi perbankan, motivasi dan disiplin memiliki peran yang sangat penting. Dunia perbankan ditandai dengan tingginya tuntutan profesionalisme, akurasi, serta pelayanan prima kepada nasabah. Karyawan bank harus mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab, mematuhi regulasi yang ketat, dan menjaga citra lembaga di mata publik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di lingkungan perbankan perlu diarahkan tidak hanya pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap kerja yang disiplin dan termotivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang kuat cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Bank Nagari sebagai salah satu bank pembangunan daerah yang beroperasi di Provinsi Sumatera Barat memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Sebagai lembaga keuangan yang menjadi mitra pemerintah daerah dan masyarakat, Bank Nagari dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanannya agar tetap kompetitif di tengah persaingan industri perbankan nasional. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, Bank Nagari memerlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan disiplin yang konsisten, karena kedua aspek ini menjadi fondasi utama dalam membangun etos kerja yang profesional.

Dalam menjalankan operasionalnya, Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping menerapkan standar peraturan perusahaan yang ketat sesuai dengan kebijakan pusat

sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Peraturan ini mencakup tata tertib kerja, prosedur operasional standar (SOP), serta kode etik karyawan yang dirancang untuk menjaga profesionalisme dan integritas perbankan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di cabang ini diarahkan pada pengembangan kompetensi dan pembentukan karakter karyawan yang selaras dengan visi misi PT Bank Nagari, di mana setiap pegawai wajib memahami hak dan kewajibannya dalam mendukung stabilitas perusahaan.

Aspek disiplin kerja menjadi salah satu pilar utama dalam aturan kepegawaian di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping. Sebagai entitas BUMD, tingkat kedisiplinan pegawai dipantau secara berkala, mulai dari ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap seragam dinas, hingga tanggung jawab dalam penyelesaian tugas administratif maupun pelayanan nasabah. Penegakan disiplin ini bukan hanya sekadar pemenuhan kewajiban regulasi, melainkan juga cerminan dari tanggung jawab moral karyawan terhadap daerah melalui pelayanan keuangan yang andal dan transparan. Dengan adanya pengawasan SDM yang konsisten, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang tertib sehingga kinerja organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Fenomena yang terjadi di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping menunjukkan adanya penurunan semangat kerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang sangat tinggi, terutama pada saat periode penutupan tahun buku. Kondisi ini semakin terasa berat karena adanya keterlambatan dalam pencairan kompensasi atau bonus akhir tahun yang sangat diharapkan oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan. Ketika kerja keras yang diberikan tidak dibarengi dengan ketepatan waktu penerimaan hak, muncul rasa kurang adil yang akhirnya menurunkan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Selain masalah motivasi, kendala juga ditemukan pada aspek kedisiplinan yang berkaitan dengan fasilitas kantor. Sistem absensi *fingerprint* sering kali mengalami gangguan teknis atau *error*, sehingga waktu kehadiran yang tercatat di mesin sering tidak sesuai dengan waktu kedatangan karyawan yang sebenarnya. Hal ini menyebabkan karyawan yang sudah datang tepat waktu justru tercatat terlambat secara administratif. Jika masalah sistem ini terus dibiarkan, karyawan akan merasa kecewa karena kejujuran dan kedisiplinan mereka tidak terekam dengan akurat, yang pada akhirnya dapat mengganggu fokus kerja dan pelayanan kepada nasabah

Berdasarkan fenomena di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan observasi dalam bentuk kegiatan magang dengan judul **“Peran Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping.”** Melalui observasi ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk penerapan motivasi dan disiplin kerja yang diimplementasikan oleh Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping kepada karyawan?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penerapan motivasi dan disiplin kerja di lingkungan Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping?

3. Bagaimana upaya yang dilakukan Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping dalam mengatasi kendala motivasi dan efektivitas sistem kedisiplinan guna meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan proposal magang ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk penerapan motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan oleh Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping kepada karyawan dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja
2. Untuk mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam penerapan motivasi dan disiplin kerja di lingkungan Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan oleh Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping dalam mengatasi kendala terkait motivasi dan disiplin kerja karyawan.

1.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengamatan yang dilakukan dalam penulisan ini adalah bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran secara mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya terkait penerapan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Bank Nagari. Observasi/pengamatan dilakukan selama dua (2) bulan, dimulai pada tanggal 5 Januari 2026 hingga 4 Maret 2026, bertempat di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping.

Metode analisis data yang digunakan dalam observasi ini merujuk pada model interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Langkah pertama adalah reduksi data, di mana seluruh informasi yang diperoleh dari

hasil observasi dan wawancara di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping dipilah dan difokuskan pada hal-hal pokok yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, dilakukan penyajian data secara sistematis dalam bentuk uraian naratif untuk mempermudah pemahaman terhadap pola hubungan antar variabel yang diteliti. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yaitu melakukan tinjauan kembali terhadap data yang telah diolah untuk mendapatkan makna yang mendalam dan objektif mengenai efektivitas penerapan motivasi serta disiplin kerja di instansi tersebut.

Subjek dalam penelitian ini meliputi pegawai dan staf bagian sumber daya manusia yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan tugas dan pengawasan kinerja. Tujuan observasi ini adalah untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai penerapan motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping.

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Observasi langsung

Penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas kerja karyawan di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping untuk memahami penerapan motivasi dan disiplin dalam lingkungan kerja secara objektif. Observasi ini memberikan gambaran faktual mengenai perilaku kerja, kedisiplinan waktu, serta etos kerja karyawan di lapangan. Sejalan dengan hal tersebut, Sugiyono (2021) dalam literatur terbarunya menjelaskan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang spesifik karena tidak hanya terpaku pada komunikasi dengan responden, tetapi juga pengamatan langsung terhadap perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam yang terjadi. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih

akurat dan mendalam mengenai dinamika profesionalisme karyawan dalam situasi kerja yang sebenarnya.

2. Wawancara

Penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan pihak manajemen untuk memperoleh informasi mendalam terkait sistem motivasi, penerapan disiplin, serta dampaknya terhadap kinerja. Teknik ini memungkinkan penulis menggali data yang tidak dapat diperoleh melalui observasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan bermakna.

3. Dokumentasi

Penulis menelaah berbagai dokumen seperti laporan kinerja, pedoman kerja, dan kebijakan internal Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara, serta memastikan keabsahan informasi yang diperoleh selama penelitian.

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang dilaksanakan di Bank Nagari Cabang Lubuk Sikaping yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.62, Pauah, Kec. Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman. Selama pelaksanaan magang, penempatan kegiatan dilakukan pada bagian Jasa Bank Lainnya (JBL), di mana peserta magang ikut terlibat dalam berbagai aktivitas administrasi dan operasional yang mendukung kelancaran instansi tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran singkat mengenai penyusunan laporan Tugas Akhir, berikut sistematika penulisannya secara terstruktur dan jelas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, tempat dan waktu magang, metode penulisan tugas akhir, serta sistematika penulisan. Bagian ini memberikan gambaran awal mengenai pokok permasalahan dan arah pembahasan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi konsep, teori, dan landasan literatur yang relevan dengan topik pembahasan. Penjelasan dilakukan dari konsep umum ke khusus, mencakup definisi, klasifikasi, serta kelebihan dan kekurangan konsep yang digunakan.

BAB III GAMBARAN UMUM INSTITUSI

Bab ini memuat profil institusi tempat magang, meliputi kegiatan utama, produk atau jasa, visi dan misi, sejarah singkat, serta penjelasan unit/divisi di tempat magang. Selain itu, dijelaskan pula struktur organisasi tempat magang.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai hasil pengamatan yang diperoleh selama kegiatan magang. Penyajian hasil dilakukan objektif sesuai dengan data atau temuan di lapangan tanpa analisis atau pembahasan lebih lanjut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang ditujukan untuk institusi dan pengembangan pengamatan selanjutnya.