

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi di era sekarang ini, menciptakan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi, yaitu menciptakan suatu tuntutan bagi para pelaku ekonomi atau industri dapat bersaing secara kompetitif. Setiap organisasi dituntut untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi secara *responsive*, dan dapat menyeimbangkan perubahan eksternal organisasi dengan perubahan internalnya sehingga organisasi tetap dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menghadapi perubahan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi (Kurniawan et al., 2019)

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja yang optimum (Andayani, 2022)

Penelitian ini akan dilakukan terhadap karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Bank Nagari pada awalnya bernama Bank Pembangunan Daerah (BPD) yang merupakan Bank terkemuka di Indonesia saat ini, dengan slogan Bersama Membina Citra Membangun Negeri, Bank Nagari selalu memberikan pelayanan terbaik bagi nasabahnya. Dengan popularitas Bank Nagari yang semakin meningkat sebagai Bank yang telah berkomitmen sebagai pendorong berkembangnya perekonomian Sumatera Barat khususnya, maka hubungan antara organisasi dan karyawan sangatlah penting. Untuk itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Nagari Cabang Siteba yang beralamat di Jl. Berok Raya, Surau Gadang, Kec. Nanggalo, Kota Padang, Sumatera Barat 25173 berdasarkan survei langsung ke lapangan :

Tabel 1. 1
Data Pencapaian Kinerja Bank Nagari cabang Siteba

Keterangan	Program Pencapaian	Realisasi	% Pencapaian
2019	30.000.000	29.971.000	99%
2020	30.000.000	29.970.000	99%
2021	30.000.000	23.376.000	93%

Sumber: Data Bank Nagari cabang Siteba Padang 2022

Berdasarkan tabel diatas, bahwa target program pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja telah ditentukan sebelumnya sebesar 30.000.000 kurang terealisasi untuk mencapai target dilihat dari persentase hasil pencapaian atas target yang telah

ditentukan pada tahun 2019 persentase pencapaian target sebesar 99% dan pada tahun 2020 pencapaian yang didapatkan sama dengan tahun sebelumnya sesuai dengan target yang telah ditentukan, pencapaian target yang didapatkan yaitu sebesar 99%. Akan tetapi pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 pencapaian atas target mengalami penurunan yaitu 93%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan setiap tahunnya mengalami penurunan dikarenakan motivasi kerja yang kurang terhadap karyawan dalam bekerja. Dengan kondisi ini membuat karyawan belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1. 2
Data Pencapaian Kerja Bank Nagari cabang Siteba

Keterangan	2019	2020	2021
Jumlah Nasabah	91.740.000	99.263.000	66.552.000
Jumlah Tabungan	339.687.000	359.403.000	410.438.000
Jumlah Kredit yang diberikan	446.671.000	486.324.000	531.538.000
Jumlah laba bersih/ tahun	29.971.000	29.970.000	23.376.000

Sumber: Data Bank Nagari cabang Siteba Padang 2022

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan bahwa jumlah nasabah dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami kenaikan, pada tahun 2021 mengalami penurunan. Jumlah tabungan dari tahun 2019 hingga tahun 2021 mengalami kenaikan setiap tahunnya. Jumlah kredit yang diberikan dari tahun 2019 hingga tahun 2021

mengalami kenaikan setiap tahunnya, sedangkan untuk jumlah laba bersih dari tahun 2019 ke hingga tahun 2021 mengalami penurunan.

Menurut (Sadat et al., 2020) menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Berdasarkan definisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

(Nabawi, 2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara optimal. Dengan adanya motivasi para

karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Andayani, 2022)

(Harahap & Khair, 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Sedangkan (Harahap & Khair, 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. (Harahap & Khair, 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikanpula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitastersebut.

Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Efek dari motivasi akan terasa jika diterapkan sesuai kebutuhannya, karena efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat

diharapkan hasil kerja yang maksimal (Pratama & Wardani, 2018a)

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (I Gde Made dkk, 2018) Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja.

Fenomena-fenomena yang terjadi di Bank Nagari sehubungan dengan kepuasan karyawan terlihat dengan masih adanya beberapa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan banyak sebab, bisa jadi kurang cocok pada unit kerja yang bersangkutan, kurang ahli dan kurang trampil. Ketidakpuasan dengan atasan juga ditemukan, hal ini terlihat dengan ungkapan perasaan kurang senang ketika atasan memberikan perintah dan keputusan yang dikeluarkan. Teman kerja yang kurang cocok pada suatu unit kerja juga

mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Telah banyak penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sadat et al., 2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya–Binjai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Wardani, 2018b) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Subariyanti, 2018) , Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. Hasil penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja”**.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh motivasi kerja, semangat kerja kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja karyawan Bank Nagari cabang Siteba.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Pengetahuan dan keterampilan masih kurang pada karyawan Bank Nagari cabang Siteba dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Kurangnya adaptasi karyawan Bank Nagari cabang Siteba dengan lingkungan sekitar disebabkan tidak adanya semangat kerja dan motivasi kerja.
3. Masih kurangnya tanggung jawab karyawan Bank Nagari cabang Siteba disebabkan semangat kerja yang menurun.
4. Banyaknya tugas yang tak terselesaikan karna tidak puasnya dalam bekerja oleh karyawan Bank Nagari cabang Siteba.
5. Semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menurunkan semangat kerja oleh karyawan Bank Nagari cabang siteba.
6. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan Bank Nagari cabang Siteba masih belum dikuasai.
7. Motivasi kerja terhadap karyawan masih kurang pada Bank Nagari cabang Siteba.
8. Masih kurangnya motivasi berdasarkan kebutuhan karyawan Bank Nagari cabang Siteba.
9. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan oleh karyawan Bank Nagari cabang Siteba menyebabkan tidak puas nya bekerja.
10. Semangat kerja yang masih rendah antar karyawan pada Bank Nagari cabang Siteba.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan di Bank Nagari cabang Siteba.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang diuraikan diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba?
2. Apakah Semangat kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Di Bank Nagari cabang Siteba?
3. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba?
4. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Nagari cabang Siteba?
6. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Di Bank Nagari cabang Siteba?
7. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Di Bank Nagari cabang Siteba?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Di Bank Nagari Cabang Siteba
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Di Bank Nagari Cabang Siteba.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Nagari Cabang Siteba.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Nagari Cabang Siteba.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Nagari Cabang Siteba.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Di Bank Nagara Cabang Siteba
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Di Bank Nagari Cabang Siteba.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan berupa saran dan informasi kepada pihak manajemen perusahaan tentang kinerja karyawan dan dampak yang ditimbulkannya, sehingga untuk kedepannya perusahaan berfikir ulang dalam melakukan pengelolaan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi Akademis

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh pengaruh motivasi kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada penelitian selanjutnya dan memperkaya penelitian yang berkaitan pengaruh pengaruh motivasi kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor

yang mungkin mempengaruhinya serta ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya.