

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Ajabar, 2020) sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan organisasi.

Ketersedian sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah sumber daya manusia sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan. Peren penting sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya manusia yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi maupun individu dalam suatu organisasi.

Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Menurut (Iendy Zelviean Adhari, 2021) kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas

dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, sejalan dengan itu **(Desi Kristanti, 2019)** juga menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT. Bank Pengkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang, Kabupaten Pesisir selatan, adalah salah satu jenis lembaga perbankan yang berfokus pada kegiatan usaha dalam penyediaan dana dan/atau pemberian kredit yang dilakukan berdasarkan prinsip kehati-hatian serta menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lain yang sejenis dengan itu, menyediakan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah, menempatkan dananya dalam bentuk deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan. PT. Bank Pengkreditan Rakyat Lengayang tidak luput dari ketidak pastian dalam menangani pelayanan terhadap nasabahnya yang bervariasi. Untuk dapat memuaskan nasabah maka PT. Bank Pengkreditan Rakyat harus dapat memotivasi karyawannya agar kepuasan nasabah dapat tercapai dengan baik. PT. Bank Pengkreditan Rakyat harus dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. PT. Bank pengkreditan rakyat, dalam menjalankan setiap kebijakan dan tujuan Perusahaan.

Bila kita lihat PT. Bank Pengkreditan Rakyat kinerjanya masih banyak yang belum mencapai target selama 5 tahun terakhir seperti kita lihat pada tabel Berikut ini:

Tabel 1.1

Data Pencapaian Kinerja Kredit PT. Bank Pengkreditan Rakyat

Tahun	Target pencapaian kredit	Realisasi pencapaian kredit	Persentase pencapaian (%)
2018	6.000.000.000	5.810.203.000	96,83%
2019	6.000.000.000	5.102.507.870	85,04%
2020	6.000.000.000	5.234.190.460	87,23%
2021	6.000.000.000	4.932.382.000	82,20%
2022	6.000.000.000	5.497.712.000	91,62%

Sumber: PT. Bank Pengkreditan Rakyat Lembang 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat pada tahun 2018 realisasi pencapaian sebesar 96,83% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu sebesar 85,04% lalu pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 87,23% pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 82,20% dan Kembali mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 92,62%. Dapat dilihat bahwa kinerja PT. Bank Pengkreditan Rakyat masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari realisasi pencapaian kredit PT. Bank Pengkreditan Rakyat Lembang yang masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya belum terwujud, terjadinya ini disebabkan oleh motivasi dan disiplin kerja.

Menurut (Armansyah, 2022) motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan

sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, sejalan dengan itu (**Imam Muhtadin, 2023**) juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang tersemangati dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerjanya karyawan harus mendorong keinginan dalam diri atau semangat untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh sehingga mampu mendapatkan hasil yang lebih baik, untuk membangkitkan motivasi karyawan dengan cara memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Sesuai hasil penelitian (**Ratnasari et al., 2020**) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian (**Sari et al., 2020**) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (**Ita Rahmati, 2020**) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan, sejalan dengan itu (**Siswanto Sastrtohadiwiryono, 2021**) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan

tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan harus memiliki sikap yang disiplin dalam bekerja agar kinerja karyawan meningkat, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Sesuai hasil penelitian (**Dewi et al., 2023**) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian (**Kitta et al., 2023**) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut (**Lailatul Sa'adah, 2020**) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, sejalan dengan itu (**Syahri A. Pasinringi & Fridawaty Rivai, 2022**) juga menyatakan kepuasan kerja adalah kesesuaian antara persepsi dan harapan seseorang yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam factor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal juga menyatakan

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal. Kepuasan merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya.

Sesuai hasil penelitian (Rahmadani & Sampeliling, 2023) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten maka penulis kembali melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Tidak ada penghargaan bagi karyawan yang mendapatkan nasabah yang banyak sehingga menyebabkan kinerja karyawan rendah
2. Masih banyak karyawan datang tidak tepat waktu
3. Pengembangan karyawan yang masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan
4. Masih adanya karyawan yang belum puas dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun
5. Kurangnya komitmen dalam bekerja sehingga timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja
6. Tanggung jawab karyawan masih rendah terhadap pekerjaan
7. Kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan dengan atasan

8. Masih kuangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun
9. Masih adanya karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menganalisa kredit sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun
10. Kerja sama dan inisiatif kerja karyawan masih kurang terjalin dengan baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

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 (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Pengkreditan Rakyat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan Batasan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?

5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?
6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?

7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai masukan atau referensi bagi pengembangan ilmu khususnya di fakultas ekonomi dan bisnis

3. Bagi PT. Bank Pengkreditan Rakyat

Pimpinan bisa mengambil keputusan atau kebijakkan dalam meningkatkan target kinerjanya.