

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **4.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. 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.

Menurut Faizi et al (2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi di samping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin, dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Bank merupakan lembaga keuangan yang menawarkan jasa keuangan seperti kredit, tabungan, pembayaran jasa, dan melakukan fungsi-fungsi keuangan lainnya secara profesional. Keberhasilan bank ditentukan oleh kemampuan mengidentifikasi permintaan masyarakat akan jasa-jasa keuangan kemudian memberikan pelayanan secara efisien dan menjualnya dengan harga yang bersaing.

Kantor Bank BPR Kabupaten Tanah Datar dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. Bank BPR adalah salah satu BPR yang didirikan oleh Bank Nagari BPD Sumatra Barat pada tanggal 03 November 1997 oleh Zamri, SH di Padang. Sejak berdiri sampai sekarang BPR terus berkembang dan telah memiliki beberapa faktor jaringan di berbagai wilayah di Tanah Datar.

Berdasarkan Undang-Undang No.7 tahun 1992 tentang perbankan, BPR diberikan. Landasan hukum BPR adalah Undang-Undang No.7/1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No.10/1998. Pertumbuhan BPR terutama dipengaruhi oleh Deregulasi oleh Pemerintah saat itu melalui apa yang kita kenal dengan sebutan Pakto. Dalam Undang-Undang tersebut secara tegas disebutkan bahwa BPR adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan badan usaha BPR terutama ditunjukkan untuk melayani usaha kecil dan masyarakat di daerah pedesaan. Bentuk hukum BPR dapat berupa perseroan terbatas, perusahaan daerah, atau koperasi. Kegiatan usaha yang dapat dilakukan BPR yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu memberikan kredit, menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI). Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam

peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Norhadiana, 2020).

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kinerja Bank BPR Tanah Datar**

Tahun	Pencapaian	Realisasi	%Pencapaian
2022	Rp 30.000.000	Rp 29.971.000	99 %
2023	Rp 30.000.000	Rp 29.970.000	99 %
2024	Rp 30.000.000	Rp 23.376.000	93 %

*Sumber:Bank BPR Tanah Datar*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari tiga tahun terakhir terdapat kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2022 pencapaian target yang telah direaliasasi sebesar 29.971.000 dengan persentase 99% dan pada tahun 2023 sebesar 29.970.000 dengan persentase masih sama dengan tahun 2022 yaitu 99% lalu pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 23.376.000 dengan persentase 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. Kurangnya motivasi serta ketidakpusan dalam bekerja pada Bank BPR Koto Baru akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu karyawan membutuhkan apresiasi dan juga motivasi agar semangat kerja karyawan bisa memberikan kemampuan maksimalnya dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari

yang telah di tetapkan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja serta dapat merancang strategi yang efektif dalam perusahaan.

Menurut Indharwan & Adiwaty (2021), Motivasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan motivasi maka seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Indharwan & Adiwaty (2021), Semangat kerja merupakan kondisi dimana dimana seseorang dapat merasakan rasa senang sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Pada dasarnya apabila semangat kerja rendah, maka karyawan menjadi tidak bisa bekerja sama dengan perusahaan. Semangat kerja yang baik dapat dilihat ketika seorang karyawan bersungguhsungguh untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Rijanti (2020), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Munir (2020), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Sari (2023), yang menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Semangat Kerja et al (2023), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Aulia & Tsuraya (2023), yang menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar.

#### **4.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat Motivasi kerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru yang terbilang masih rendah.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru yang terbilang masih rendah.
3. Kinerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru yang belum optimal
4. Ketidakpuasan di tempat kerja dapat menurunkan semangat kerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru.
5. Semangat kerja belum dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru.

6. Kurangnya motivasi terhadap karyawan pada Bank BPR Koto Baru dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan dalam mencapai target.

#### **4.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar.

#### **4.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024?
8. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024?
10. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024?
11. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024?
12. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024?

13. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024?

#### **4.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

14. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024.
15. Pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024.
16. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024.
17. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024.
18. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024.
19. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024.
20. Pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar tahun 2024.

## **4.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif:

### **21. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

### **22. Bagi Akademisi**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### **23. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

### **24. Bagi Perusahaan**

Kerja Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Kantor Badan Keuangan Kota Bukittingi dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para Pegawai.