

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Lantara, 2017).

Perusahaan merupakan suatu wadah yang didirikan oleh seorang atau sekelompok orang yang memiliki suatu tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang akan dicapainya, untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kinerja seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan tersebut salah satunya adalah karyawan.

Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi dan faktor kepuasan.

Dalam Islam motivasi kerja dalam Al-Qur'an dijelaskan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Arti terjemahan: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Surat Al-Jumu'ah Ayat 10).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Robbins (2011) menjelaskan motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dan dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, akan cenderung untuk tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Menurut Hasibuan (2007), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan berhasil. Robbins (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan

baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan Bank milik pemerintah dengan aset, deposit dan pinjaman terbesar saat ini (tahun 2015). PT Bank Mandiri (Persero) Tbk adalah bank yang masuk dalam program restrukturisasi perbankan dengan pelaksana Pemerintah Indonesia. Empat bank besar yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Impor Indonesia serta Bank Pembangunan Indonesia bergabung dan membentuk Bank Mandiri ditahun 1999. Kini Bank Mandiri telah berperan menjadi institusi bidang keuangan terkuat di Indonesia. Visi PT Bank Mandiri adalah menjadi lembaga keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif, dan misi PT Bank Mandiri adalah berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar, mengembangkan sumber daya manusia profesional, memberi keuntungan yang maksimal bagi stakeholder, melaksanakan manajemen terbuka, dan peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan (http://www.bankmandiri.co.id/corporate01/about_profile.asp).

Pada PT. Bank Mandiri sendiri para karyawan memiliki banyak masalah dalam kinerjanya, yaitu seperti masalah pada bagian kredit yang target dalam penyaluran dana kreditnya tidak dapat memenuhi target dari kredit yang di tentukan oleh PT. Bank Mandiri. Persaingan antara bank-bank BUMN dalam penyaluran kredit lainnya sehingga sulitnya mendapatkan target yang diharapkan perusahaan. Adanya masalah antara karyawan vendor dengan karyawan yang sudah tetap pada bank Mandiri, perbedaan gaji yang jauh membuat karyawan vendor bekerja tidak maksimal, sehingga menyebabkan target kredit yang diharapkan tidak sesuai. Dari permasalahan diatas dapat terlihat bawa adanya permasalahan dalam kinerja yang mungkin saja penyebabnya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri Diponegoro Yogyakarta.

Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kepuasan kerja pegawai dan belum maksimalnya motivasi kerja karyawan. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika

dengan bekerja mereka mampu memiliki motivasi kerja yang baik. Artinya perusahaan harus memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan memiliki kepuasan, sehingga merasa senang dan nyaman bekerja. Dengan demikian karyawan telah mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut, maka perusahaan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan (Fadhil, 2018).

Penelitian yang pernah dilakukan Lantara (2017) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; Ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; Ada Pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, karena pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja juga signifikan.

PT Bank Mandiri Yogyakarta sangat peduli akan pentingnya motivasi dan kepuasan yang dimiliki oleh setiap karyawan karena dapat mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal tidak lepas dari adanya motivasi yang dimiliki karyawan PT Bank Mandiri Yogyakarta. Oleh karena itu, PT Bank Mandiri Yogyakarta berupaya mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia agar mampu menghasilkan output yang berkualitas sehingga sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam keadaan tersebut, diperlukan usaha dari karyawan dan pihak manajemen perusahaan. Usaha yang mampu dilakukan karyawan adalah dengan menanamkan kesetiannya pada perusahaan, mengikuti standar dan aturan yang ada di dalam perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan pihak manajemen perusahaan perlu

memberikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan puas dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerjanya. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan (Sarwar dan Abugre, 2013) kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melalui penelitian ini ingin memahami lebih mendalam mengenai : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BANK MANDIRI CABANG DIPONEGORO YOGYAKARTA)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang pendidikan ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai sebuah wacana yang akan menambah pengetahuan pembaca dan dapat menjadi dasar untuk mengadakan penelitian sejenis yang lebih baik.