

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba- lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepadaseluruh

karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

PT. BRI Tbk merupakan salah satu bank negara yang bergerak dalam bidang jasa perbankan antara lain kredit, deposito dan produk lainnya yang merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal laba, aset dan pembagian deviden. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting di perusahaan dalam hal ini PT. BRI Tbk. harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan seperti mendapatkan keuntungan. Perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal dengan demikian peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari indikator pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

Peneliti mengambil indikator, pelatihan, motivasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas (eksogen) dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (endogen) yaitu dimana variabel pelatihan, motivasi dan kepemimpinan dan kepuasan kerja serta kinerja lebih cocok diteliti di perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia dikarenakan dalam masa pandemi *Covid-19* pelatihan dilakukan secara hibrid baik offline dan daring secara bergantian sehingga memungkinkan timbulnya berkurangnya kinerja karyawan. Penerapan program pelatihan yang belum menjangkau setiap karyawan dimana selama ini program pelatihan di terapkan pada karyawan baru, rendahnya motivasi kerja

kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya dan kinerja karyawan cenderung menurun hal ini erat kaitannya dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu instansi adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya atau dalam menjalankan tugas yang diberikan termasuk melaksanakan program-program yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja,

produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting didalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil observasi terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menjadi masalah selama pandemi *Covid-19* yaitu diantaranya belum maksimalnya kinerja karyawan pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja, rendahnya kepuasan kerja dilihat dari *reward* atau penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atas kemampuan dan keberhasilannya, penerapan program pelatihan yang belum menjangkau setiap karyawan, pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target

pekerjaan dari pada proses yang dilakukan karyawan dan bagaimana karyawan memenuhi target pekerjaannya, implementasi motivasi pada perusahaan masih rendah, pemberian kompensasi yang dilaksanakan belum berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya, masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin karyawan menyangkut kepatuhan terhadap pedoman kerja dan aturan-aturan yang berlaku masih rendah.

Penelitian Agusria dan Herani (2021) berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir)” menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dan mendukung penelitian Tampubolon, Sari, Tarigan dan Manihuruk (2019) yang menunjukkan juga bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Konsisten juga dengan penelitian Lestari dan Arnu (2021) tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bekasi yang hasilnya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, Kinerja Kompetensi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian Wijayanto dan Dotulong (2017) menunjukkan pelatihan, kompetensi, dan motivasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penjelasan riset sebelumnya diatas, maka untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja dengan dimediasi variabel kepuasan kerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh pelatihan online, motivasi & kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BRI Kantor Cabang Sidoarjo.”**

1.2 Perumusan Masalah

Adapun Perumusan Masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan online terhadap kepuasan karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BRI

Kantor Cabang Sidoarjo?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?
8. Bagaimana pengaruh Pelatihan yang dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?
9. Bagaimana pengaruh Motivasi yang dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?
10. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
8. Pengaruh Pelatihan yang dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
9. Pengaruh Motivasi yang dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

10. Pengaruh Kepemimpinan yang dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Sumbangan pemikiran bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI), Tbk Kantor Cabang Sidoarjo dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI), Tbk .
2. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
3. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dari penulisan penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta

sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang prosedur dan tata cara untuk mengetahui sesuatu dalam penelitian dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis. Isi bab ini meliputi rancangan penelitian, ruang lingkup penelitian, identifikasi variabel, definisi operasi dan pengukuran variabel, populasi dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang hasil penelitian. Terkait dengan teknik penyajian, ada tiga cara , yaitu : penyajian tekstual, penyajian tabular dan penyajian grafik. Penyajian tekstual, peneliti mendeskripsikan sedetail mungkin dan diupayakan secara singkat.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.