BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan banyak persaingan pada bidang produksi, pemasaran, dan penangganan pemasaran terhadap konsumen. Dalam kehidupan berorganisasi khususnya, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada di dalam setiap kegiatannya.

Dalam dunia bisnis bidang perbankan saat ini banyak para nasabah memerlukan kepercayaan dalam penyimpanan dananya kepada pihak perbankan atas semua transaksi yang dilakukan.Oleh karena itu agar dapat tercapainya visi dan misi organisasi perbankan para pihak bank harus memberikan faktor keamanan dan kenyamanan nasabah dalam pelayanan sehingga dapat menjalin rasa kemitraan dengan nasabah yang saling berkesinambungan.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua perilaku yang ada dalam setiap kegiatan organisasi diprakarsai oleh sumber daya manusia yang menjadi anggota dalam perusahaan.Sebuah perusahaan membutuhkan adanya pemimpinan yang memegang peran penting dalam perusahaanya karena seorang pemimpin harus bisa memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda,dan

bawahan yang dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada sebuah organisasi yang efektif dan efisien.

Sumber daya manusia mempunyai andil besar dalam keberhasilan berbisnis. Agar kegiatan manajemen berjalan sesuai yang diharapkan,sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berketrampilan tinggi serta memiliki usaha untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja karyawan yang dikatakanbertindak secara optimal, yaitu kinerja karyawan yang sesuai dengan standar organisasi sebuah perusahaan dan dapat mendukung tercapainya tujuan sesuai apa yang ditargetkan oleh organisasi. Selain dalam hal tersebut perusahaan juga memiliki kendala dalam melakukan perekrutan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan.

Meningkatan motivasi kerjapara karyawan akan membawa kemajuan bagi sebuah perusahaan untuk dapat bersaing di dalamdunia bisnis yang semakin berkembang. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling di pelajari oleh seseorang manager karena keberhasilan untuk mencapai keberhasilan sebuahperusahaan tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Produktivitas kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai motivasi kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan pasar. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, ekonomis, dan efisien. Keberhasilan seseorang karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen dengan melihat berkurangnya jumlah keluhan dari konsumen dan tercapainya target yang optimal

Gaya kepemimpinan yang baik yaitu dimana seseorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku orang lain untuk hal yang diinginkan untuk mencapai sebuah tujuan. Seseorang pemimpin harus berani menerapkan gaya kepemimpinan kepada karyawannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhikinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan dan kedisiplinan sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin harus mendengarkan masukan dari para bawahan sebelum berani mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang dapat terealisasi menimbulkan motivasi para karyawan untuk berprestasi. Gaya kepemimpinan kepada karyawan mempengaruhi semangat kerja dan sistem kerja karyawannya. (Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan prosesseseorang untuk berpengaruh bekerja sesuai dengan kegiatan tertentu (Winardi, 2007). Motivasi kerjadiupayakan untuk mempengaruhi minat dan upaya karyawan dalam bekerja (Manullang, 2002). Menurut George dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa terdapat tiga unsur motivasi kerja yaitu *direction of behavior* (arah perilaku) terdapat banyak perilaku yang menyimpang dalam sebuah perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, perilaku yang dilakukan tersebut dapat menghambat kinerja dalam pencapaian sebuah perusahaan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu perusahaan pemerintah yang bergerak pada bidang perbankan yang terbesar di Indonesia, bank ini mampu bersaing dengan bank lainnya untuk mencapai target kerja pada setiap usaha yang dilakukan.Dengan visi dan misi yang jelas bank ini memberikan pelayanan dan fasilitas yang memuaskan untuk para nasabahnya agar menyimpan uangnya dalam bank tersebut.Peneliti tertarik untuk menggunakan Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai tempat penelitian karena Bank Rakyat Indonesia (BRI) sudah berdiri sejak lama dan dipercaya oleh masyarakat luas, peneliti menggunakan sample Bank Rakyat Indonesia (BRI) karena BRI pada daerah tersebut memiliki nasabah yang terus meningkat pada setiap tahunnya.

Dari latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik menggunakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan karyawan sehingga penelitian ini berjudul**“PENGARUHMOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAPKINERJA KARYAWAN(Studi Kasus Pada Kantor Cabang Utama BRI di GRESIK) ’’.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh dari motivasi kerjaterhadap kinerjakaryawan pada kantor cabang utama BRI di Gresik
2. Apakah ada pengaruh darikepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang utama BRI di Gresik
3. Apakah ada pengaruh darisistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang utama BRI di Gresik

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaanterhadap kinerja karyawan(studi kasus padakantor cabang utama BRI di Gresik).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1.1.1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pengawasan kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan pada kinerja karyawan.

1.1.2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.1.3. Bagi Penulis

Memperoleh wawasan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menganalisis secara langsung sehingga dapat mengetahui bagaimana teori yang didapat untuk melakukan penelitian tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan dasar penulisan penelitian, yang menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan, serta rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian tersebut.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawansebagai dasar penelitian, hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dan referensi bagi peneliti. Dijelaksan pula kerangka pemikiran dan hipotesis yang diambil oleh peneliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, dan tekhnik pengambilan sampel data, dan metode pengumpulan data serta tekhnik analisis data.

BAB IVANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang gambaran subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB VPENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang merupakan implikasi hasil penelitian sehingga data dilakukan penyempurnaan dalam penelitian berikutnya.