

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah kunci untuk mencapai produktivitas spesifik untuk setiap individu dan organisasi. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sejumlah faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hustia, Hendro, Herlangga, 2021)

Disiplin organisasi dapat ditegakkan jika sebagian besar aturan yang diikuti oleh sebagian besar karyawan organisasi dipenuhi. Disiplin penting bagi organisasi. Disiplin yang baik berarti bahwa karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka. (Fitrianto, 2020)

No.	Bulan	Kantor Pusat	Kantor Cabang	Jumlah
1.	Januari	204	764	968
2.	Februari	145	532	677
3.	Maret	386	707	1093
4.	April*	157	359	516
TOTAL		892	2362	3254

*Data sampai dengan tanggal 20 April 2022

Gambar 1.1 Data terkait Kedisiplinan PT. Bank DKI
Sumber : PT. Bank DKI

Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa paksaan. Orang mau bekerja karena ada dorongan/motivasi yang datang dari diri sendiri maupun dari orang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin selalu berusaha mencari cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya. (Fitrianto, 2020)

Kepuasan kerja bukanlah pekerjaan yang diperoleh dari status sosial yang tinggi, melainkan dari pekerjaan yang maksimal. Manajemen harus mampu mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam menjalankan tugasnya. (Fitriano,2020)

LAPORAN PRODUKTIVITAS KMG KLASTER SYARIAH						
No	Kode Cab	KCU / KCPS	Jumlah RM Saat Ini	Mei 2022		
				Booking	Net Booking	Prod
1	709	Cibubur	2	1.546	1.397	699
2	706	Serpong	1	498	397	397
3	701	Wahid Hasyim	7	2.180	2.098	300
4	708	Ciputat	2	1.352	523	262
5	707	Ciledug	3	658	499	166
6	715	Kelapa Gading	3	597	416	139
7	703	Matraman	4	700	440	110
8	723	Bogor	1	95	95	95
9	704	Margonda	4	1.090	343	86
10	705	Bekasi	3	300	245	82
11	713	Bintaro	2	145	93	46
12	712	Manggarai	3	550	131	44
13	710	Cengkareng	4	171	171	43
14	702	Pondok Indah	5	121	121	24
15	711	Fatmawati	3	25	25	8
Total			47	10.027	6.995	149

Gambar 1.2 Data terkait Kinerja PT.Bank DKI Syariah
Sumber : PT. Bank Dki Klaster Syariah (dalam jutaan)

Dapat dilihat dari data diatas bahwa urutan kinerja terutama di wilayah jakarta selatan (Manggarai,PondokIndah,Fatmawati) berada di posisi sepuluh terbawah yang diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain disiplin kerja,motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini seperti yang sesuai hasil penelitian oleh Fitrianto (2020) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh dari faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja kinerja karyawan.

Maka dari uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank DKI Syariah Jakarta Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat Pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai didalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan membawa manfaat:

1. Bagi peneliti, sebagai syarat untuk lulus menjadi Sarjana Manajemen di STEI Rawamangun serta dapat menambah wawasan dan menerapkan ilmu yang didapat dalam perkuliahan khususnya mengenai ilmu tentang sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan dan strategi guna meningkatkan kinerja karyawan terkait kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.