

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin meningkatnya perkembangan dunia perbankan di era globalisasi akan semakin berkembang pula tingkat persaingan suatu perusahaan bank. Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan, bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Sehingga dalam hal ini perbankan berlandaskan kepada kepercayaan masyarakat. Salah satu komponen yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kegiatannya adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank tersebut. Aspek terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan perbankan agar dapat memberikan sebuah kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, akal perasa, keterampilan, pengetahuan ,dorongan , dan karya (Sutrisno, 2017). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai keberhasilannya.

Hal yang paling penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah tentang kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menjalankan tugasnya mengacu pada standar yang sudah diberikan oleh

perusahaan, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Kinerja karyawan sering didefinisikan sebagai capaian tugas dimana tingkat kinerja perusahaan ditunjukkan dengan melalui kesesuaian program kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan dan visi misi perusahaan. Bangun dalam Wijaya (2015) menyatakan kinerja adalah sebuah hasil dari pekerjaan yang sudah dicapai oleh karyawan seperti standar hasil kerja dan target yang ditentukan oleh perusahaan dalam periode tertentu yang memakai pedoman pada standar operasional prosedur, norma, kriteria, dan fungsi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan dapat dengan mudah dan lancar mencapai keberhasilan perusahaan ketika semangat kerja yang tinggi sudah tercipta dalam diri orang karyawan dalam bekerja. Dengan kinerja karyawan yang baik dan optimal akan berpengaruh juga terhadap citra baik dalam perusahaan di masyarakat luas.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang optimal ada beberapa faktor yang bisa dilakukan oleh sebuah perusahaan diantaranya dengan memberlakukan disiplin kerja yaitu sebuah bentuk aturan yang diterapkan oleh perusahaan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya supaya pekerjaan bisa dijalankan oleh karyawan dengan maksimal dan mudah sehingga perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Dalam memberlakukan disiplin kerja perusahaan wajib memperhatikan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar tidak menimbulkan tekanan dalam menjalankan tugasnya dan karyawan juga tidak mengalami stres kerja, sehingga karyawan yang ada di dalam perusahaan ini bisa mengembangkan potensi dan mengimplementasikan keahliannya

dengan optimal. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam diri karyawan sebuah perusahaan juga harus bisa menciptakan pengembangan karir yang baik, dengan pengembangan yang baik akan membuat karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Pengembangan karir juga sangat penting karena dengan pengembangan karir yang merata kepada karyawan akan membuat karyawan lebih bisa mengasah kemampuannya dan meningkatkan karirnya di masa yang akan datang.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sebuah sikap ketaatan karyawan terhadap norma dan aturan yang diberlakukan di perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno dalam jurnal Santoso (2021) Disiplin kerja adalah sebuah hal yang dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan atau organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas dan tata tertib perusahaan sehingga akan membuat tujuan dari perusahaan mudah untuk dicapai. Bagi karyawan, disiplin kerja akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan dengan adanya disiplin kerja semangat kerja karyawan juga bisa bertambah dalam mencapai kinerjanya dengan maksimal. Hal ini membuat karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan sesuai norma yang berlaku. Bagi karyawan disiplin kerja juga akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan bertambah juga semangat kerja yang ada di dalam diri seorang karyawan. Dengan menerapkan sistem disiplin kerja yang baik diharapkan bisa membuat karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung

jawab atas tugas pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan sebuah hal yang sering didengar dalam dunia kerja di sebuah perusahaan, dapat diasumsikan bahwa pengembangan karir sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai kemampuan dan lebih baik dalam pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat pada masa yang akan mendatang. Menurut Gomez dalam penelitian yang dilakukan oleh Dicky Surya Handoko dan Muis Fauzi (2018) mengatakan pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dengan dan perencanaan sumber daya manusia di perusahaan. Pengembangan karir menurut Bahri dalam Dharmoko, Gama, & Parwita (2020) Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang karyawan atau pimpinan sumber daya manusia di sebuah perusahaan dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan masa yang akan datang, dengan ini pengembangan karir mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Tujuan dari program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang.

Dalam suatu sistem operasional yang ada dalam sebuah perusahaan, sumber

daya manusia hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, tercapainya tujuan dari perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik dan optimal, oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin salah satunya dengan pengembangan karir (Syifa & Nasir, 2019). Supriyati (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang biasa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas karyawan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang karyawan. Pratiwi (2017) menyatakan perusahaan juga diharapkan lebih memberikan pengembangan karir dengan memperhatikan peluang untuk melakukan promosi dan perlunya mentor untuk bimbingan informal, sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan tanggung jawab yang didapat. Dari penjelasan diatas pengembangan karir menjadi suatu hal yang harus difokuskan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan cara memberikan jenjang karir yang jelas dan memberikan peningkatan-peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan bisa memberikan kinerja yang terbaik dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Kinerja karyawan harus tetap dipertahankan pada taraf terbaiknya menurut perusahaan karena karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu cara dalam mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan di berikanya motivasi kepada karyawan akan membuat dorongan kepada karyawan agar lebih bisa bekerja dengan baik dan

optimal. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang bisa menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan memiliki antusias dalam mencapai tujuan perusahaan. Baik tidaknya kinerja seseorang bisa saja dipengaruhi oleh seberapa kuat motivasi yang diberikan kepada karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan rekan kerjanya, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Harahap, 2020). Dengan tercapainya kepuasan karyawan akan membuat karyawan semakin meningkat kinerjanya. Dalam mengarahkan karyawan pada motivasi kerja yang baik dapat menggunakan hal-hal positif seperti pemberian reward atau hadiah .

Kinerja anggota yang tinggi tidak dapat terjadi kalau tanpa adanya motivasi dan insentif lainnya. Maka sebuah perusahaan harus bisa memahami motivasi manusia yang kerja di dalam perusahaan tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku seseorang untuk bekerja (Sutrisno, 2017). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang maksimal sesuai dengan rencana yang sudah direncanakan maka perusahaan harus memberi motivasi yang terbaik kepada para karyawannya. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi kesalahan serta memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank yang terbesar yang ada di Kabupaten Gresik. Kantor Bank Rakyat Indonesia yang ada di Kabupaten Gresik terdapat 3 bagian yaitu Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, dan Kantor Unit. Pada penelitian ini peneliti menjadikan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik untuk menjadi objek penelitian. Kantor Cabang Gresik ini memiliki karyawan yang banyak sehingga sumber daya manusia yang ada di dalamnya juga harus dalam pengolahan yang baik dan profesional untuk menghindari masalah internal yang akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik ini memiliki beberapa permasalahan yaitu menurunnya tingkat kinerja karyawan yang semakin tahun semakin menurun.

Table 1. 1Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik Pada Tahun 2021 – 2023

Kriteria	Tahun					
	2021		2022		2023	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat baik	11	17,19	14	20,29	6	8,33
Baik	50	78,12	54	78,26	62	86,1
Cukup baik	3	4,68	1	1,45	3	4,16
Tidak baik	0	0,00	0	0,00	1	1,39
Jumlah karyawan	64	100,00	69	100,00	72	100,00

Sumber: Bank BRI Cabang Gresik (2023)

Data tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di Bank BRI Cabang Gresik masih belum maksimal dan mengalami penurunan , terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2021 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik berjumlah 11 karyawan atau sekitar 17,19 % dari 64 karyawan, kemudian pada tahun 2022 meningkat menjadi 14 karyawan setara dengan 20,29 % dari 69 karyawan, kemudian pada tahun 2023 sangat menurun hanya 6 orang yang mendapat predikat sangat baik setara dengan 8,33 % dari 72 karyawan. Selain itu, di tahun 2021 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 3 karyawan setara dengan 4,68% dari 64 karyawan , kemudian menurun pada tahun 2022 menurun sebanyak 1 orang setara dengan 1,45% dari jumlah karyawan sebanyak 69 orang, kemudian kembali naik pada tahun 2023 sebanyak 3 orang setara dengan 4,68% dari jumlah karyawan sebanyak 72 orang. Pada tahun 2021 dan 2022 tidak ada yang mendapatkan predikat tidak baik, namun pada tahun 2023 terdapat karyawan yang mendapat predikat tidak baik yaitu sebanyak 1 orang.

Apabila dilihat dari data kinerja diatas dapat dilihat, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum maksimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diinginkan oleh Bank BRI Cabang Gresik dan masih adanya karyawan yang mendapatkan predikat cukup baik dan predikat tidak baik. Target kinerja yang diharapkan oleh Bank BRI Cabang Gresik adalah minimal 50% karyawan mendapatkan predikat sangat baik, sedangkan target maksimal dari Bank BRI Cabang Gresik yaitu seluruh karyawan mendapat predikat sangat baik. Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan terjadi permasalahan kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Gresik, menurunnya kinerja yang ada di Bank BRI Kantor Cabang Gresik terjadi karena beberapa permasalahan yang ada di perusahaan tersebut yaitu mengenai disiplin kerja karyawan yang setiap bulanya semakin meningkat. Menurut Onsardi (2020) Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Table 1. 2 Data Laporan Keterlambatan Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Gresik Pada Bulan Januari – Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Datang Terlambat		Tidak absen pulang	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	72	6	8,33	4	5,55
Februari	72	3	4,16	7	9,72
Maret	72	9	12,55	5	6,94
April	72	4	5,55	3	4,16
Mei	72	7	9,72	7	9,72
Juni	72	5	6,94	6	8,33
Juli	72	8	11,1	5	6,94
Agustus	72	10	13,88	4	5,55
September	72	7	9,72	6	8,33
Oktober	72	4	5,55	3	4,16
November	72	10	13,88	3	4,16
Desember	72	12	16,66	5	6,94

Sumber: Bank BRI Cabang Gresik (2023)

Data keterlambatan pada tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di Bank BRI Kantor Cabang Gresik masih kurang. Dapat dilihat di tabel di atas bahwa tingkat keterlambatan yang paling rendah berada pada bulan februari yaitu sebanyak 3 karyawan, sedangkan tingkat keterlambatan yang paling tinggi ada pada bulan desember yaitu sebanyak 12 karyawan yang datang terlambat kerja. Pada bulan juli terdapat 8 karyawan yang terlambat datang kerja setara dengan 11,1 % dari jumlah karyawan, kemudian pada bulan oktober mengalami penurunan hanya 4 karyawan yang terlambat datang kerja setara dengan 5,55 % dari jumlah karyawan, sedangkan pada bulan desember mengalami peningkatan kembali sebanyak 12 karyawan yang datang terlambat setara dengan 16.66 % dari jumlah karyawan.

Dilihat dari uraian fenomena diatas terjadi permasalahan disiplin kerja di Bank BRI Kantor Cabang Gresik , dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang ada

di Bank BRI Kantor Cabang Gresik masih rendah dilihat masih tingginya persentase keterlambatan yang terjadi. Hal ini masih belum memenuhi target disiplin kerja yang diinginkan oleh Bank BRI Kantor Cabang Gresik karena target yang diinginkan adalah tidak adanya keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan agar kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan bisa optimal dan terus dipercaya oleh nasabah.

Table 1. 3 Data Absensi Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik Pada Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun					
		Alfa	%	Sakit	%	izin	%
2021	64	14	21,9	16	25,0	18	28,1
2022	69	10	14,5	10	14,5	14	20,3
2023	72	12	16,6	13	18,1	16	22,2

Sumber: Bank BRI Cabang Gresik (2023)

Pada tabel data absensi diatas dapat dilihat terjadinya jumlah absensi yang ada di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik secara fluktuatif setiap tahunnya. Pada tahun 2021 karyawan yang alfa sebanyak 14 karyawan yaitu setara dengan 21,9 % dari jumlah karyawan, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu sebanyak 10 karyawan yang alfa setara dengan 14,5% dari jumlah karyawan , namun pada tahun 2023 meningkat kembali sebanyak 12 karyawan yang alfa yaitu setara dengan 16,6 % dari jumlah karyawan.

Pada penjelasan diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang ada di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik masih terdapat masalah yaitu ditandai dengan masih adanya karyawan yang lepas dari tanggung jawab dengan tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Hal ini tidak sesuai dengan

harapan perusahaan yang berharap tidak adanya karyawan yang alfa pada setiap tahunnya. Dengan tidak adanya karyawan yang lepas tanggung jawab akan membuat tujuan dari perusahaan lebih mudah untuk dicapai karena kinerja karyawan akan bisa maksimal jika bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi.

Table 1. 4 Data Pelaksanaan Pelatihan-Pelatihan Karyawan Pada Tahun 2023

No	Jenis Pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti	Pelaksanaan
1.	Pelatihan penguasaan produk perbankan	9	12-Februari-2023
2.	Pelatihan strategi penanganan kredit macet	2	19-Maret-2023
3.	Diklat teamwork	22	27-Agustus-2023
4.	Pelatihan analisis kredit	3	19-Maret-2023

Sumber: Bank BRI Cabang Gresik (2023)

Selain disiplin kerja, fenomena lain yang terjadi di Bank BRI Kantor Cabang Gresik adalah pengembangan karir. Pada tabel diatas dapat dilihat pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik masih belum maksimal ditandai dengan minimnya bentuk pelatihan serta kurangnya keterlibatan karyawan dalam pelatihan yang ditujukan untuk karyawan dan kurangnya pelatihan-pelatihan yang lebih mendasar lagi sesuai dengan tugas jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Pengembangan karir yang ada di Bank BRI Kantor Cabang Gresik masih berjalan lambat hal itu didasarkan dengan kurangnya diadakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan *Job Specification* karyawan yang diharapkan bisa meningkatkan kemampuan karyawan dan bisa digunakan untuk mempersiapkan promosi jabatan serta pergantian jenjang jabatan yang berjalan

terlalu lama sehingga bagi karyawan yang baru bekerja akan menunggu sangat lama untuk meningkatkan posisi kerjanya sehingga karyawan monoton terhadap posisi kerja yang mereka jalani .

Menurut Yuniarsi dan Suwatno dalam penelitian yang dilakukan oleh Deborah Regina Tabita Kasenda, Rita Taroreh, dan Lucky Dotulong (2016) Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi. Dapat disimpulkan pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik masih kurang dalam mengadakan pelatihan-pelatihan untuk karyawan terutama karyawan yang masih di tingkat posisi bawah sehingga membuat karyawan lambat ataupun tidak bisa mengembangkan kemampuannya lebih jauh lagi dan tidak bisa memberikan kinerja yang terbaiknya karena masih kurang dalam mengasah kemampuannya. Dengan kurangnya pelatihan peningkatan atau pengembangan kemampuan karyawan membuat karyawan juga susah untuk menentukan karirnya di masa yang akan datang sehingga karyawan akan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini di selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Reginaldis Jessica Dharmoko, I Gede Gama, dan Bayu Surya Parwita (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang

Renon Denpasar.

Pemberian motivasi kerja yang ada di Bank BRI Kantor Cabang Gresik juga masih rendah. Hal ini ditandai dengan kurangnya apresiasi terhadap karyawan seperti pemberian penghargaan ataupun pengakuan terhadap karyawan yang sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu karyawan Bidang Sumber Daya Manusia Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik mengatakan bahwa “Pada Kantor Cabang Gresik pemberian motivasi dilakukan dengan cara pemberian bonus tambahan pada saat akhir tahun, mengenai jumlahnya tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan lainya karena pemberian bonus nantinya tergantung dengan kinerja karyawan dalam satu tahun, lalu saya dan anggota bidang SDM lainya berkordinasi dengan kepala cabang untuk mengakumulasikan dalam bentuk bonus finansial kepada setiap karyawan ”. Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui pemberian motivasi kerja pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik hanya dilakukan melalui penambahan gaji pada akhir tahun, sedangkan penghargaan setiap bulan ataupun setiap triwulan kepada karyawan tidak dilakukan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam meraih kinerja yang optimal. Kurangnya pelatihan kepada karyawan juga kurang dilakukan oleh Bank BRI Kantor Cabang Gresik sehingga karyawan juga kurang termotivasi dalam bekerja karena masih beranggapan kurangnya kesempatan dalam pengembangan keahliannya. Menurut Sunargo (2023) Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan diri guna memberikan kinerja yang maksimal. Kurangnya

pengembangan karir yang dilakukan oleh Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik juga akan membuat motivasi kerja karyawan menurun karena dengan adanya pengembangan karir yang baik karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi agar bisa mengembangkan kemampuannya dan mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan dimasa depan.

Berdasarkan pengamatan dari pentingnya disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap yang banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uraian latar belakang diatas yang berisi fenomena yang ada di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik ?
2. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik ?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik ?
4. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Motivasi Kerja Karyawan

Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik ?

5. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik ?
6. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik ?
7. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik.
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik.

7. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bank BRI Kantor Cabang Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan menambah wawasan yang dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan serta dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh untuk dikemudian hari di dunia pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan masukan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, serta dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Disiplin Kerja, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan rujukan Pustaka tentang penelitian manajemen sumber daya manusia serta memberikan wawasan informasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjut dan dapat sebagai pembanding untuk penelitian lain.