

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang semakin berkembang, persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar dapat bertahan dan bersaing di pasar yang kompetitif. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dipimpin oleh pemimpin yang baik akan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Seorang karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting karena mereka adalah individu yang menjalankan operasional sehari-hari, mengelola berbagai tugas, dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran sentral dalam menghasilkan produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan, serta dalam menjaga kelancaran proses bisnis. Tanpa karyawan yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja perusahaan akan kesulitan mencapai pertumbuhan dan daya saing yang diinginkan.

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dari setiap individu di dalam organisasi berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja yang optimal mencerminkan kualitas hasil

kerja yang dihasilkan, efisiensi dalam proses kerja, dan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat esensial untuk memastikan perusahaan tetap kompetitif di pasar.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang berhubungan dengan tujuan perusahaan yang lebih besar (Wakil, 2022). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari segi produktivitas dan output, tetapi juga dari kontribusi terhadap pengembangan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, motivasi kerja menjadi faktor yang sangat menentukan, karena karyawan yang termotivasi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan serta dukungan dari manajemen sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Sebagai perusahaan yang berada dalam industri yang sangat kompetitif, Bank Mandiri Taspen perlu memastikan bahwa kinerja karyawan mereka tetap optimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Secara umum, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Model gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, peran pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif

sangatlah penting. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang diharapkan (Rivaldo & Nabella, 2023).

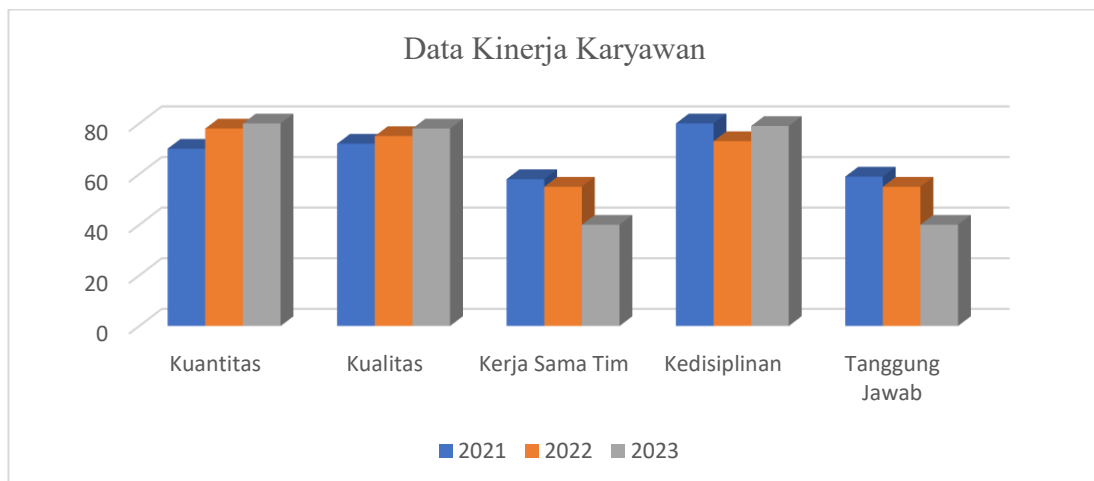
Di sisi lain, motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi dapat berbentuk finansial maupun non-finansial, termasuk pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri. Dalam penelitian mengemukakan bahwa motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Nurzaman & Fadhlillah, 2023).

Kondisi faktual di PT. Bank Mandiri Taspen menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja, namun hasilnya belum maksimal. Beberapa kajian mengungkapkan adanya ketidakpuasan di antara karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas. Selain kompetensi dan keterampilan, faktor-faktor psikologis seperti kepemimpinan dan motivasi harus diperhatikan untuk memaksimalkan potensi karyawan (Choiriyah et al., 2021).

Dalam konteks ini, analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi langkah penting dalam strategi peningkatan kinerja di PT. Bank Mandiri Taspen. Adanya hubungan antara kualitas kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan dapat secara langsung mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja (Sugiarti, 2021). Oleh karena itu, memahami dinamika ini dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih tepat dan efektif.

Pentingnya peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan (Aeni & Kuswanto, 2021). Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti, ditemukan permasalahan yaitu mengenai kinerja karyawan. Faktor kurang maksimalnya kinerja karyawan itu sendiri dikarenakan oleh 2 faktor yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berikut data karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya:



Sumber: PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya

Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Tasikmalaya

Berdasarkan pada Gambar 1.1 diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Tahun 2023 mengalami penurunan khususnya dalam kerja sama tim dan tanggung jawab. Kondisi ini dilihat dari persentase pencapaian yang berada di bawah target yang telah ditentukan. Pada saat pra *survey* ditemukan adanya permasalahan berupa kurangnya responsif yang baik antar karyawan, terjadi perubahan sikap karyawan mulai dari kurangnya kerjasama antar karyawan, saling

menyalahkan ketika terjadi masalah kerja, serta mengeluh dengan hal sepele yang terjadi di kantor. Berdasarkan hasil pra *survey* yang dilakukan oleh peneliti hal ini merupakan dampak dari menurunnya kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berhubungan. Salah satu faktor utama dalam permasalahan ini adalah kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan juga dapat menyebabkan kebingungan tentang tujuan atau arah organisasi, yang pada gilirannya mengurangi motivasi. Ketika ada masalah seperti konflik antar rekan kerja, ketidakjelasan peran, atau beban kerja yang terlalu berat, ini bisa menurunkan semangat kerja karyawan.

Pada dasarnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor - faktor penting tersebut seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, karena seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, memperhatikan kebutuhan karyawan, serta memberikan arahan yang jelas dan konstruktif. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, komunikasi yang terbuka, dan memberikan penghargaan terhadap pencapaian karyawan akan dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan

bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Iskandar & Ramadhanti, 2023). Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan otoriter, peternalistik, kharismatik, demokratis, dan militeristik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan perbankan seperti Bank Mandiri umumnya mengarah pada kepemimpinan yang efektif dan adaptif dengan fokus pada hasil, inovasi, dan pengelolaan tim yang solid.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Bank Mandiri menggabungkan berbagai elemen kepemimpinan yang diutamakan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan, mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik serta menciptakan perubahan positif dalam organisasi dan berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan di dunia perbankan. Selain itu kepemimpinan berbasis hasil menjadi fokus utama karena Bank Mandiri berorientasi pada pencapaian target-target bisnis dan keuangan, seperti pertumbuhan nasabah, efisiensi operasional, dan pencapaian laba yang maksimal.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan perbankan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, keterampilan, dan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuzulla (2019), Arianto Pramudjadi et al., (2022), dan Rajak (2021) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja sebagai sikap yang muncul baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar yang menjadikan seseorang bersemangat dan mempunyai kekuatan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan (Adinda et al., 2023). Motivasi ini dapat bersifat intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan pribadi dalam menyelesaikan tugas atau rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor luar seperti penghargaan, bonus, atau pengakuan dari atasan. Motivasi kerja yang tinggi dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dan mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi mungkin akan menunjukkan kinerja yang rendah, kurang bersemangat, dan mudah terpengaruh oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Oleh karena itu, motivasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evelyn et al., (2024) dan Sehani & Fitri (2024) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana Kinerja pada Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya Kepemimpinan pada Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya.
2. Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan yang diharapkan antara lain:

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Bertujuan untuk meningkatkan wawasan, dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta meningkatkan pemahaman tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan oleh perusahaan sebagai masukan dan pengetahuan lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menjadi tolak ukur bagi kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di masa depan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Lembaga

Diharapkan dapat menambah bahan referensi dan dapat menambah jenis pengetahuan di lingkungan kampus untuk menunjang perkuliahan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilajukan di PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kota Tasikmalaya. Perusahaan ini beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No.1, RW.2, Sukamulya, Kec. Bungursari, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151

1.5.2 Waktu Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan selama 6 bulan dari mulai November 2024 sampai dengan Mei 2025. Sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian