

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perbankan merupakan urat nadi perekonomian di seluruh negara, banyak roda perekonomian terutama digerakkan oleh perbankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbankan di Indonesia memegang peranan penting terlebih negara Indonesia yang sedang membangun di segala sektor. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup dalam sistem keuangan yang *turbulen*, sebuah bank harus dapat berkompetisi dengan bank-bank kompetitor dan *financial intermediary* unit lainnya yang juga memberikan layanan jasa keuangan. Untuk menghadapi transformasi digital yang disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan, maka perbankan mencari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, guna memberi pelayanan yang memuaskan kepada nasabah tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*).

Faktor sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi organisasi dan merupakan penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan bahkan untuk kelangsungan hidup dimasa yang akan datang. Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, maka untuk membangun sumber daya yang berkualitas dibutuhkan kemauan dan kemampuan untuk berubah dan berkembang seiring dengan tuntutan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya yang dimiliki oleh perbankan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Menurut Douglas dalam Mariam (2009) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja karyawan menurut Sabit et al (2012) dan Hendriawan (2014), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan Kinerja menurut Sisdyani (2012), adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi.

Ogbonna dan Harris (2000), menemukan kepemimpinan yang tidak terkait langsung berhubungan dengan kinerja tetapi terkait secara tidak langsung. Kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Mampu melakukan terobosan dan inovasi dalam membina dan meningkatkan gairah kerja karyawan. Motivasi menurut Maslow dapat diartikan sebagai kekuatan (*energy*) seseorang yang dapat menimbulkan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan harus dapat merangsang pertumbuhan dan perkembangan

karyawan, mengusahakan adanya keinginan untuk berprestasi serta mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia yang memberikan pelayanan kepada nasabah dan masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan simpan pinjam keuangan. Dalam penelitian ini perusahaan yang akan dipilih untuk diteliti adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura. Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura dapat dilihat dari kenaikan dan penurunan tingkat pemenuhan target kinerja, hal ini menunjukkan bahwa selama ini kinerja pegawai bisa dikatakan kurang optimal. Hal ini dapat dilihat pada data tahun 2019, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk**  
**Kanca Semarang Pattimura**

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>
1	Kehadiran.	100%	98%
2	Keterlibatan pimpinan dalam memecahkan masalah.	100%	95%
3	Memberikan motivasi dan inovasi.	100%	85%
4	Memberikan arahan.	100%	90%
5	Koordinasi antar unit organisasi.	100%	78%
6	Sopan santun	100%	100%

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura

Brury (2016), Djuremi dkk (2016) menemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bila kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dihan Profita dkk

(2017) mengatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Begitu juga dengan variabel motivasi, penelitian yang dilakukan oleh Mulyani dan Soliha (2014), Toding (2018) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Hastuti (2018) variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Thamrin Bey dkk (2018), Nuning Lisdiana (2016), Ekasari dan Sunardi (2017), menyatakan bahwa variabel budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Edward S. Maabuat (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Adanya riset gap inilah yang menjadi alasan penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka dapat diurai perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pattimura  
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lewat pelatihan dan pengembangan karyawan, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.
2. Bagi Akademik  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi yang dipersepsikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Semarang Pattimura.

### 3. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh pada perkuliahan Manajemen dan sebagai salah satu syarat wajib untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S1) Manajemen Universitas Stikubank serta menambah wawasan dan pengetahuan seputar dunia pekerjaan yang berfokus tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi yang dipersepsikan terhadap kinerja karyawan.