

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dinilai sebagai aset penting sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Persaingan antar organisasi saat ini sangat ketat sehingga kualitas organisasi penting untuk dikontrol, diawasi serta dikembangkan. Penilaian kualitas sumber daya manusia dinilai berdasarkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dinilai sebagai hal penting sebagai dampak dari kualitas kerja karyawan (Robbins dkk, 2010:396). Faktor yang dinilai mempengaruhi kinerja karyawan yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Thoha (2013:110) pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang memiliki makna sebagai pola kepemimpinan yang diterapkan untuk mempengaruhi pihak lain khususnya karyawan. Hasibuan (2016:13) menjelaskan bahwa pemimpin memiliki kewajiban memberikan arahan serta bertanggungjawab pada karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Motivasi memiliki makna sebagai dorongan baik internal maupun eksternal pada diri individu dalam rangka melakukan perilaku tertentu dalam hal ini dorongan dalam bekerja (Mathis & Jackson, 2003:90).

Prawirosumarto dkk (2017) memberikan penjelasan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kepuasan kerja didukung implikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Chien dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada 4 bintang hotel di Mongolia. Motivasi yang diterapkan oleh para pemimpin semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan cenderung semakin lebih baik.

OCBC NISP merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang perbankan dan jasa keuangan, salah satu pada Bank OCBC NISP Tbk juga memiliki banyak pesaing khususnya di Surabaya. OCBC NISP Surabaya merupakan salah satu

cabang yang besar dan menghasilkan keuntungan yang besar di Jawa Timur. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu HRD Pusat OCBC NISP Jawa Timur Bu Tutik, menjelaskan bahwa kinerja karyawan semenjak tahun 2019 dan pada bulan Februari 2020 mengalami penurunan dilihat dari penurunan laba bersih yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh data laba sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Laba OCBC NISP Surabaya Tahun 2019-2020

Bulan / Tahun	Laba	Penurunan / Kenaikan
Februari 2019	93.785.000.000	
Maret 2019	86.445.000.000	-8,490948002
April 2019	86.995.000.000	0,632220243
Mei 2019	78.089.000.000	-11,40493539
Juni 2019	71.317.000.000	-9,495632177
Juli 2019	69.025.000.000	-3,320536038
Agustus 2019	75.272.000.000	8,299234775
September 2019	67.160.000.000	-12,07861823
Oktober 2019	62.625.000.000	-7,241516966
November 2019	63.453.000.000	1,304902841
Januari 2020	55.079.000.000	-15,20361662
Februari 2020	48.327.000.000	-13,97148592

Sumber: OCBC NISP Surabaya

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hingga Februari 2020 laba mengalami penurunan bahkan sebelum pandemi terjadi, maka kinerja karyawan dinilai menurun. Menurut hasil wawancara dengan Bu Tutik diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan melalui penilaian laba sebelum pandemi terjadi disebabkan adanya masalah pergantian kepemimpinan dan penurunan dorongan atau motivasi. Tuntutan dunia perbankan di Indonesia saat ini sangatlah kompetitif, baik itu bank nasional maupun bank asing. Seluruh perusahaan perbankan akan terus selalu berinovasi dan berkembang. Perbankan dituntut terus berinovasi agar berbagai produk terus muncul dan dikembangkan ditujukan untuk peningkatan laba serta pendapatan perusahaan. Kinerja karyawan perbankan dituntut stabil bahkan

harus mengalami peningkatan sebab tuntutan dari pihak perusahaan maupun persaingan bisnis khususnya sektor perbankan.

Pada fenomena diatas, dengan demikian penelitian ini meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP di Surabaya”. Untuk mengetahui apakah signifikan atau tidaknya jika penelitian ini dilakukan di Bank OCBC NISP di Surabaya. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui lebih jelas tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam bank OCBC NISP di Surabaya yang berdampak pada kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah disampaikan, maka dapat menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP di Surabaya?
2. Apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP di Surabaya.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dalam penelitian ini meliputi manfaat akademis dan manfaat praktis yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian dapat memberikan hasil yang dijadikan wawasan untuk penerapan ilmu terkait manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini berkaitan dengan masalah motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Perusahaan

Membagikan informasi pada perusahaan hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan acuan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibagi menjadi lima bab yang disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi data penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini terdiri dari simpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat khususnya bagi para konsumen dan perusahaan.