

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam kehidupan, khususnya pada sebuah organisasi / perusahaan. Dalam sebuah organisasi/perusahaan, pemimpin perlu memberdayakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan. Aspek sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tingginya kompetisi dalam organisasi, memacu perusahaan untuk bisa mempertahankan keberlangsungan hidupnya melalui perhatian lebih terhadap aspek sumber daya manusia, (Karma, 2016).

Menurut Karma (2016) perbankan adalah salah satu perusahaan yang memiliki peran penting dalam perekonomian. Industri perbankan memiliki kedudukan yang strategis dan mempunyai peran penting dalam pertumbuhan perekonomian negara. Semakin berkembangnya teknologi dan kemajuan sumber daya manusia, perbankan terus menghadapi persaingan antar bank, baik itu bank umum maupun bank swasta, dalam mutu pelayanan, efisiensi biaya, teknologi dan citra bank. Kondisi ini akan cepat berubah seiring dengan revolusi perdagangan dunia, dalam hal ini prinsip efisiensi dan profesionalisme sangat menentukan daya saing produk dan jasa yang ditawarkan. Semakin meningkatnya sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting pada setiap perusahaan. Kemajuan untuk berkembang agar dapat bersaing dan memiliki keunggulan dari bank lainnya diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten, karena sumber daya manusia adalah aset penting yang tidak ternilai harganya.

PT. Bank Mandiri atau yang sering dikenal dengan Bank Mandiri dibentuk pada tanggal 2 Oktober 1998 dengan empat Bank asalnya (Bank Mandiri Syariah, Bank Mandiri Taspen, Mandiri Inhealth, dan Mandiri Capital) sebagai Bank gabungan yang mulai beroperasi pada tanggal 31 Juli 1999. Menurut www.bankmandiri.co.id Strategi Bank Mandiri dalam memberikan imbalan kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan Bank Mandiri agar dapat mengakomodir perubahan demografi karyawan, pengeloaan biaya tenaga kerja, dan dalam rangka mendorong pencapaian tujuan bisnis Bank Mandiri. Penghargaan yang diberikan Bank Mandiri bertujuan untuk dapat menarik, mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan keterikatan karyawan agar dapat secara terus menerus memberikan kinerja optimal, mendukung visi, misi dan strategi Bank Mandiri. Kinerja suatu organisasi atau perusahaan di duga dapat terpengaruh oleh kebijakan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Lina, 2014). Keberhasilan memimpin bawahan dalam organisasi merupakan salah satu kunci kearah efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja juga merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan yaitu menurunnya tingkat kinerja kerja karyawan yang ditunjukkan dengan banyaknya laporan kerja bulanan yang tertunda dibulan berikutnya sehingga menyebabkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Dalam sebuah kepemimpinan, pemimpin harus mampu membimbing dan mengontrol pikiran serta perasaan orang lain. Pemimpin juga harus bisa menjadi contoh serta memberikan motivasi untuk mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge, 2017). Permasalahan yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan yaitu pemimpin selalu berusaha berbaur kepada bawahannya bahkan memberikan sifat pelayanan pemimpin terbukti dengan selalu diadakannya acara berhadiah yang dimana hadiah tersebut diperuntukkan untuk seluruh karyawan, namun tidak berlaku untuk setiap pimpinan dan bahkan ditemukan juga salah satu pimpinan yang selalu membebaskan pekerjaan kepada bawahannya, terbukti dengan banyaknya karyawan yang tidak menikmati pekerjaannya sehari-hari mengingat mereka harus mengikuti apa yang pemimpin haruskan.

Penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Penghargaan diartikan sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada karyawan atas prestasi yang diberikan.

Berdasarkan www.bankmandiri.com pemberian reward yang di dapatkan karyawan yaitu seperti memberikan gaji, penyesuaian gaji setiap tahun, Tunjangan Hari Raya (THR), uang pelaksanaan cuti tahunan, dan Bank Mandiri juga menyediakan fasilitas kesehatan bagi pegawai dan anggota keluarganya, meliputi jaminan rawat inap, rawat jalan, melahirkan, rawat gigi, General Check Up serta program kesehatan pensiun dan terdapat hal yang menjadi permasalahan yaitu uang cuti tahunan hanya diberikan untuk karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun, sehingga untuk karyawan yang masih bekerja kisaran 1-2 tahun tidak mendapatkan uang cuti tahunan.

Berdasarkan hasil penelitian Tarlis (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa. Sedangkan hasil penelitian dari Hendri & Kirana (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Suryadi & Lestari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Cabang Amurang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Kurniawan (2018) yang berjudul Pengaruh Tingkat Efisiensi, Sistem Penghargaan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian Sphanella (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank

QNB Indonesia Cabang Mangga Dua Jakarta Utara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan dalam pengaruh di lapangan. Atas dasar inilah penulis ingin mengadakan penelitian yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan penghargaan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Lampung”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diambil rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Lampung?
2. Apakah penghargaan (reward) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Lampung?
3. Apakah penghargaan (reward) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Lampung?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Lampung.

1.3 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu perilaku organisasi khususnya gaya kepemimpinan dan penghargaan di lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.