

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Manusia tidak dapat lepas dari organisasi. Manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan manusia lainnya, baik dalam kehidupannya sehari-hari, kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, atau saat memasuki dunia kerja. Manusia akan saling bergantung dengan individu lain dalam interaksi tersebut. Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri (Robbins, 2006).

Simamora (dikutip didalam Tampi, 2014) mengatakan bahwa dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia. Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, karena membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumberdaya manusia maka sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Tampi, 2014).

Untuk mencapai tujuannya, organisasi akan mengupayakan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011).

Peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap karyawan. Gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (Pradana, dkk, 2013). Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Menurut Yukl (dikutip dalam Pradana, 2013) kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Menurut Thomas (2003) Kepemimpinan transaksional sebagai suatu gaya kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri, perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut (Thomas, 2003).

PT. Bank Tabungan Negara, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Perusahaan ini melayani jasa perbankan mulai dari pembiayaan kredit rumah, asuransi, tabungan, dan sebagainya. PT. Bank Tabungan Negara, Tbk sebagai perusahaan memiliki Visi dan Misi perusahaan yang menjadi dasar bagi perusahaan untuk menyusun strateginya dalam persaingan bisnis yang akan dijalankannya untuk dapat memenangkan persaingan dalam bisnis perbankannya. Visi dari Bank BTN yaitu “Untuk menjadi Bank terkemuka dalam pembiayaan perumahan”. Sedangkan misi perusahaan apa yang harus dilakukan oleh perusahaan sebagai berikut: (1) Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri yang terkait, serta menyediakan produk dan jasa perbankan lainnya. (2) Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta memiliki integritas yang tinggi. (3) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan nasabah. (4) Melaksanakan manajemen perbankan yang sehat sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance* untuk meningkatkan *shareholder values*. (5) Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya. Agar tercapainya suatu visi dan misi perusahaan diperlukan serangkaian proses dimana dinilai berdasarkan data-data keberhasilan yang dapat ditunjukkan oleh karyawan dengan penilaian kinerja karyawan.

Dalam rangka penilaian kinerja dan pengembangan karir pegawai, Perseroan telah mengembangkan performance management dengan menggunakan *Human Capital Information System (HCIS)*. Penilaian kinerja pegawai dilakukan satu kali dalam setiap tahun untuk kinerja periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember. Target Perseroan didistribusikan ke seluruh Unit Kerja dan selanjutnya

diturunkan kepada masing-masing pegawai berdasarkan potensi dan kapabilitas pegawai yang dituangkan ke dalam *Key Performance Indicator* (KPI) pegawai. Pada tahun 2016, seluruh pegawai (100%) Perseroan diseluruh level jabatan baik perempuan maupun laki-laki menerima penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja tersebut, Perseroan melakukan rotasi, promosi, serta rotasi dan promosi terhadap pegawai.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja (Tampi, 2014). Salah satu faktor yang dapat berpengaruh dalam kinerja adalah faktor gaya kepemimpinan.

Pemimpin dalam tiap unit-unit perusahaan ini memiliki gaya kepemimpinan berbeda dengan pemimpin lainnya. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (Studi pada divisi audit internal BTN Pusat Jakarta)**”

## 1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang ada dan untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Transaksional pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (Studi pada divisi audit internal BTN Pusat Jakarta)?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (Studi pada divisi audit internal BTN Pusat Jakarta)?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (Studi pada divisi audit internal BTN Pusat Jakarta)?

## 1.3. MAKSUD & TUJUAN PENELITIAN

Maksud dan Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Transaksional pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (Studi pada divisi audit internal BTN Pusat Jakarta).
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (Studi pada divisi audit internal BTN Pusat Jakarta).
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (Studi pada divisi audit internal BTN Pusat Jakarta).

#### 1.4. MANFAAT PENELITIAN

Kegunaan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding untuk melengkapi bahan penelitian selanjutnya.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk (BTN Pusat Jakarta).

