

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya globalisasi dan kemajuan teknologi informasi menuntut manusia untuk mengimbangi kemampuan yang ada pada dirinya dengan keadaan saat ini. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan memacu diri untuk terus berkembang agar dapat terus bertahan, namun tidak sedikit pula perusahaan-perusahaan yang harus gulung tikar dikarenakan tidak sanggup bersaing dengan perusahaan lainnya.

Selain untuk bertahan, perusahaan terus mengembangkan pribadinya untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dengan bekerja secara efektif serta efisien guna mendayagunakan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya alam, sumber daya modal, ataupun sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan komitmen yang tinggi dari para karyawan untuk mempertahankan eksistensinya, dimulai dari tingkat pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu elemen terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia berperan menjadi perencana serta pelaksana dalam semua kegiatan. Sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru berupa

mempunyai akal, perasaan, harapan, keahlian, keterampilan dan pengetahuan. Maka dari itu perusahaan tidak akan berjalan secara baik jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak baik atau tidak memadai.

Sumber daya manusia adalah salah satu *asset* dan titik awal perkembangan perusahaan dalam menentukan kemajuan perusahaan (Sinambela, 2018:34). Tingkat kesuksesan sebuah perusahaan pula bisa diukur dari seberapa tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan *asset* yang penting dan berharga bagi perusahaan ataupun organisasi yang perlu diperhatikan serta dikelola dengan baik agar dapat menunjang seluruh kegiatan usaha guna mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Guna menciptakan perusahaan yang maksimal diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik serta bisa diandalkan. Banyak aspek internal juga eksternal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yakni keahlian seorang karyawan saat melaksanakan sebuah kemampuan atau keterampilan tertentu (Sinambela, 2018:480). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan menjadi kasus yang selalu hangat untuk dibahas, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat tercapai tujuannya. Semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki maka dapat mendukung

efektifitas dan efisiensi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan ini harus diperhatikan oleh para pemimpin bisnis.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan oleh para pemimpin dan disiplin kerja dari diri seorang karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan tersebut akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal yang mana akan meningkatkan kinerja kerja serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam perusahaan guna meraih suatu target yang diharapkan oleh perusahaan. Koordinasi serta ikatan yang baik antara pemimpin dan bawahannya dapat meningkatkan perusahaan, meningkatkan kinerja, kemajuan dan bisa bertahan pada lingkungan persaingan yang tidak stabil. Oleh sebab itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan diterapkan pada perusahaan.

Perusahaan perlu menetapkan gaya kepemimpinan yang tepat guna membimbing dan memotivasi karyawan mereka supaya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memaksimalkan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan dapat digambarkan sebagai metode seseorang pemimpin yang membimbing,

memotivasi, serta mengontrol seluruh elemen dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Kartono (2018:4) menjelaskan mengenai definisi gaya kepemimpinan yaitu yang terdiri dari kebiasaan, sifat, watak, tempramen, dan kepribadian yang menjadi perbedaan seorang pemimpin ketika melakukan komunikasi atau interaksi dengan bawahannya. Terdapat banyak faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, diantaranya adalah unsur kepemimpinan dan pemimpin. Tujuan akan sulit dicapai jika sumber daya manusia yang tersedia tidak dikelola secara baik. Oleh sebab itu, pemimpin mempunyai fungsi yang penting ketika menggunakan wewenang untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Pemimpin harus mampu melakukan yang terbaik untuk pelanggan internalnya yaitu karyawan untuk mengejar tujuan (Sumardjono, 2017:13). Seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam suatu perusahaan jika pemimpin tersebut dapat mengerahkan seluruh keahliannya dalam pelayanan perusahaan, memberikan contoh positif dalam hal kinerja perusahaan, pengalaman, perilaku dan keuntungan, serta mampu bersaing dengan perusahaan pesaingnya.

Kepemimpinan perusahaan yang tepat dapat membangun hubungan yang harmonis dan mendorong karyawan untuk sepenuhnya mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Setiap pemimpin mempunyai sikap yang sangat berbeda ketika memimpin karyawan. Pemimpin perusahaan perlu

mengembangkan karyawan dalam kepemimpinannya untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan meningkatkan kinerja.

Selain gaya kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin ialah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara terstruktur yang membuktikan keseriusan kerja karyawan di perusahaan. Disiplin kerja berarti semua karyawan tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menaati dan menegakkan peraturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan berdasarkan kesadaran dan integritas untuk mencapai keadaan antara keinginan dan kenyataan. Para karyawan diharapkan dapat menunjukkan sikap disiplin tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Faktor disiplin mempunyai fungsi utama pada kinerja karyawan. Karyawan yang sangat disiplin akan terus bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pemimpin. Karyawan yang disiplin tidak akan mencuri jam kerja guna melaksanakan suatu perihal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, sadar dan mengikuti peraturan yang ada tanpa dipaksa, bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan memiliki karyawan yang berkinerja baik, termasuk pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk adalah salah satu organisasi sektor ekonomi yang menyediakan produk atau jasa yang bersifat finansial di Indonesia yang dimana hal itu dapat terjadi akibat proses manajerial yang

terstruktur, pinjaman mutu dan kualitas pelayanan yang tinggi, serta komitmen karyawan dalam mencapai visi misi organisasi.

Bank Negara Indonesia (BNI) tercatat sebagai Bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan kategori perusahaan publik pertama sesudah berhasil menaruh saham perusahaannya di Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Sebagai badan usaha yang sah, pada tahun 1999 pemerintah merekapitulasi sejumlah aksi korporasi yang dilakukan oleh BNI, pada tahun 2007 adanya divestasi saham oleh pemerintah, meningkatkan daya saing BNI di era industri perbankan nasional pada tahun 2010 melalui penawaran umum saham terbatas guna memperkuat struktur keuangan.

BNI menawarkan sejumlah layanan yang disesuaikan oleh kebutuhan nasabah dari berbagai umur, mulai dari nasabah sejak kecil, dewasa, sampai nasabah pensiun. Sejumlah layanan tersebut terdiri dari layanan untuk penyimpanan dana hingga fasilitas pinjaman bagi berbagai golongan, seperti segmen korporasi, menengah, hingga kecil.

Sebuah bisnis tidak selamanya berjalan mulus, pasti terdapat suatu hambatan yang harus dihadapi salah satunya saat kinerja karyawan mulai menurun. Apabila dibiarkan terus menerus, maka target perusahaan tidak akan tercapai. Salah satu perusahaan yang mengalami ketidakstabilan kinerja karyawan adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk khususnya pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Bogor. BNI Kantor Cabang Bogor mengalami bermacam hambatan serta rintangan yang

berkaitan pada kinerja karyawan yang mana hal itu tergambarkan dari data kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor pada tabel 1:

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor Tahun 2020-2021

No	Aspek Kinerja Karyawan	Persentase Pencapaian	
		2020	2021
1	Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu	53%	48%
2	Hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan syarat-syarat kesesuaian	47%	45%
3	Mampu bekerjasama dengan semua rekan kerja	60%	57%
4	Memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	43%	45%
5	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan sesuai harapan perusahaan	65%	60%
6	Menjaga absensi/kehadiran kerja	80%	72%

Sumber: Bagian SDM PT. Bank Negara Indonesia

Berdasarkan tabel 1 PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor menjelaskan bahwa dari point-point aspek kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu pada tahun 2021. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan memperlihatkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor tersebut masih belum stabil yang disebabkan oleh adanya tingkat absen/kehadiran yang meningkat, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan penurunan motivasi kerja yang sangat berkaitan erat dengan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan langsung dari karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan adalah gaya kepemimpinan demokratis dan otokratis. Namun, pada kenyataannya gaya kepemimpinan otokratis ialah gaya yang kurang tepat diterapkan di suatu perusahaan, dimana memiliki dampak negatif yang bisa menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa alasan yaitu kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, pemimpin tidak mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan dan kurangnya kemampuan mengendalikan bawahan yang dimiliki pemimpin.

Berdasarkan data yang didapati oleh peneliti dari Bagian Sumber Daya Manusia PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Bogor yang mengelola pemberdayaan karyawan dalam perusahaan, bisa diamati data absensi pegawai pada tabel 2:

Tabel 2
Data Absensi Pegawai PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor Periode 2020-2021

Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Alasan Absensi	
			Tanpa Keterangan	Ada Keterangan
2020	140	247	28	822
2021	140	247	34	827

Sumber: Bagian SDM PT. Bank Negara Indonesia

Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa dari jumlah 140 orang karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor pada tahun 2020 terdapat total alasan absen berjumlah 850 yang dimana tanpa keterangan berjumlah 28 dan ada keterangan (sakit, izin, dispensasi, cuti,

terlambat) berjumlah 822. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat total alasan absen berjumlah 861 yang dimana tanpa keterangan berjumlah 34 dan ada keterangan (sakit, izin, dispensasi, cuti, terlambat) berjumlah 827 dan ini merupakan tahun dengan jumlah total tertinggi di periode tahun tersebut.

Tingginya jumlah karyawan yang absensi pada tahun 2021 menunjukkan kurangnya rasa kedisiplinan karyawan dan hal tersebut dapat mengakibatkan beberapa kerugian pada perusahaan, seperti menurunnya kualitas pelayanan terhadap konsumen yang mengakibatkan kekecewaan konsumen terhadap pelayanan perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang bisa menyebabkan tingginya karyawan yang absensi dalam bekerja yaitu karyawan meremehkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal tersebut dianggap biasa karena *punishment* atau sanksi yang diberikan bagi karyawan tersebut terlalu ringan.

Hal ini menjadi kewajiban bagi atasan untuk mencari solusi agar suasana di lingkungan kerja bisa menyenangkan dan juga nyaman bagi karyawan perusahaan. Bersumberkan tafsiran latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik guna menyelenggarakan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG BOGOR”**.

B. Identifikasi Masalah

Bersumberkan latar belakang masalah diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Karyawan tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih rendah.
4. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan.
5. Pemimpin tidak mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan.
6. Kurangnya kemampuan mengendalikan bawahan yang dimiliki pemimpin
7. Tingkat absen/kehadiran karyawan yang meningkat.
8. Karyawan sering melanggar peraturan yang ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Bersumberkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah diatas peneliti akan membatasi permasalahan penelitian ini pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor.

D. Rumusan Masalah

Bersumberkan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor.

E. Tujuan Penelitian

Ada pula tujuan yang hendak diraih dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bogor.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi tambahan serta masukan bagi perusahaan guna mengatasi hambatan karyawan yang berkaitan pada gaya kepemimpinan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi tambahan ide ataupun gagasan bagi karyawan selama bekerja disebuah perusahaan dan meningkatkan hasil kerja individu maupun kelompok.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperdalam pengetahuan dan memperkaya ilmu serta pemahaman mengenai sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber referensi untuk penelitian lanjutan dengan fenomena yang sama yaitu berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini memuat atas 3 bab, dengan sistematika antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini ditafsirkan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan landasan teori tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja yang digunakan untuk memecahkan masalah dan sangat mendukung pada analisis hasil-hasil penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini ditafsirkan mengenai lokasi penelitian, deskripsi variabel-variabel penelitian, populasi serta sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membicarakan mengenai gambaran umum tempat penelitian, profil responden, hasil uji validitas dan reabilitas, hasil uji hipotesis, hasil analisis regresi linier berganda, hasil analisis koefisien korelasi berganda, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini diuraikan mengenai mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari peneliti.