

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam proses berkembangnya suatu perusahaan perlunya sumber daya manusia. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, tidak terlepas dari karyawan yang bekerja dengan baik. Oleh karena itu suatu perusahaan memerlukan karyawan yang mampu mengelola pekerjaan secara produktif, efektif, dan efisien agar dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai proses berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sendiri memiliki aspek yang meliputi kuantitas dan kualitas, dimana Kualitas sumber daya manusia harus seimbang dengan kuantitas manusia tersebut karena kuantitas tanpa disertai kualitas yang baik dapat menjadi penghambat atau beban dari perusahaan untuk menjadi berkembang.

Prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sutrisno (2016:152) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

PT Bank Jawa Barat Banten (BJB) merupakan perusahaan yang berbasis di Jawa Barat yang utamanya bergerak dalam sektor pemerintahan daerah. Perusahaan ini beroperasi dibawah nama Bank BJB. Produk-produknya meliputi rekening bjb tanda mata dan dana pensiun lembaga keuangan (DPLK). Perusahaan ini juga menawarkan beragam pinjaman seperti kredit UMKM.

PT Bank Jawa Barat Banten (BJB) Cabang Majalengka adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemberian pelayanan berupa jasa. Sebagai perusahaan jasa, pelayanan harus diutamakan agar nasabah memperoleh kepuasan. Dalam memberikan pelayanan, karyawan perlu memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara bersama sekretaris Bank BJB Cabang Majalengka ini merupakan

cabang terbesar yang ada di Majalengka, oleh karena itu memiliki jumlah nasabah terbanyak diantara cabang Majalengka lainnya.

Permasalahan yang terjadi kepada karyawan bank bjb majalengka adalah tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang kurang baik. Dimana hasil dari wawancara dengan sekum bjb Majalengka, ibu Tita, diketahui bahwa masih banyak karyawan yang sering terlambat atau tidak menaati aturan jam kerja perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari (1) Kualitas kerja yang dihasilkan kurang sesuai, atau kualitas kerja yang dihasilkan masih rendah, (2) Kuantitas kerja yang dihasilkan belum sesuai target, dimana banyak pegawai tidak dapat mencapai target, (3) ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, (4) Tingkat kehadiran pegawai masih rendah dimana pegawai tidak tepat waktu masuk kantor, (5) Pegawai jarang mampu bergantung kepada rekan kerja (kemandirian) dan (6) pegawai mampu menjalankan tanggung jawab dengan baik. Berdasarkan data yang diperoleh dari sekretaris umum (sekum). Peneliti membuat tabel absensi karyawan dalam satu tahun terakhir dari bulan Januari sampai dengan Desember 2023 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Bank Bjb Majalengka
Tahun 2023

Bulan (1)	Jumlah Karyawan (2)	Hari Kerja (3)	Jumlah Seluruh Hari Kerja $4=(2 \times 3)$	Jumlah Hari absen (5)	Keterangan		Persentase
					Alpa (6)	Terlam bat (7)	Persentase Jumlah $8=(5/4 \times 100)$
Januari	50	22	1.100	109	6	103	9,90
Februari	50	20	1.000	156	4	152	15,6
Maret	50	22	1.100	142	5	137	12,90
April	50	18	900	194	7	187	21,55
Mei	50	21	1.050	200	5	195	19,04
Juni	50	19	950	90	4	86	9,47
Juli	50	20	1.000	129	9	120	12,9
Agustus	50	22	1.100	171	5	166	15,54
September	50	20	1.000	193	5	188	19,3
Oktober	50	22	1.100	179	6	173	16,27
November	50	22	1.100	271	10	261	24,63
Desember	50	22	1.100	251	11	240	22,81
Rata-rata Absensi							16,65%

Sumber: Data Tahunan Bank Bjb. Data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dari bulan Januari s.d. Desember 2023 mengalami fluktuasi. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada November yaitu sebesar 24,63%, sementara tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Juni sebesar 9,47%. Menurut Mudiarta, dkk dalam Bahri (2021:93), rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen per bulan masih di anggap baik, sedangkan 4 sampai 15 persen per bulan buruk, lebih dari 15 persen sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk. Rata-rata tingkat absensi karyawan di bank bjb di atas 15 persen yaitu 16,65%, sedangkan hasil dari wawancara karyawan menyatakan perusahaan menetapkan batas maksimal rata-rata absensi yaitu 10%. Hal ini merupakan pertanda tingkat absensi yang buruk.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena gaya kepemimpinan itu sendiri akan menentukan pendekatan yang akan digunakan oleh seorang pemimpin perusahaan untuk mengarahkan para

karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidaklah tepat maka pendekatan pemimpin tersebut tidak tepat sehingga dapat menimbulkan turunnya prestasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan berperan untuk menserasikan kepentingan antarberbagi pihak. Hakikat kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi. Sri Wulan et al (2023:5) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi para personal (anggota) suatu kelompok dalam hubungannya dengan bidang tugas tertentu. Disinilah pemimpin mengambil peran penting dalam menjalankan peran motivator bagi karyawan yang dipimpinnya. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur karyawan dalam menyelesaikan tujuan organisasi.

Dalam memimpin, seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh karakter, pendidikan dan lingkungan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan pemimpin untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hanafi et al (2019: 56) pegawai merupakan sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, sangat penting bagi seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi, dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk dilakukan penelitian lebih jauh peneliti melakukan prasurvei kepada pegawai bank bjb untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan saat ini, Menurut hasil kuesioner prasurvei yang dibagikan kepada 20 pegawai yang bekerja di bank bjb Majalengka dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei tentang Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Atasan saya membimbing atau mengarahkan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan	7	13
2.	Atasan saya memiliki hubungan interpersonal yang baik terhadap pegawai	5	15
3.	Atasan saya berusaha memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik	4	16
4.	Atasan saya mendorong pegawainya agar konsisten meningkatkan kemampuannya dan mengembangkan prestasi dalam mencapai tujuan bersama	5	15
Jumlah		20	

Sumber: Hasil Prasurvei kepada karyawan Bank Bjb, 2024

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.2 yang dilakukan peneliti, dari 20 pegawai Bank Bjb, pada pertanyaan pertama. Atasan saya mengarahkan atau mengawasi pekerjaan sesuai dengan uraian tugas. 13 pegawai menjawab tidak. Mengenai pertanyaan pendapat, dapat dijelaskan bahwa manajer bank bjb tidak memberikan instruksi kepada pekerjanya apakah pekerja tersebut mau bekerja atau tidak, dan standar kerja yang baik lebih pada apa yang dilakukan pekerjanya. Lalu pada pertanyaan kedua. Atasan saya mempunyai hubungan interpersonal yang baik dengan para staf. Pegawai tersebut menjawab tidak lebih dari 15 orang. Dari pertanyaan kedua dapat dijelaskan bahwa peran seorang pemimpin tidak lepas dari hubungan yang terjalin dengan bawahannya. Namun faktanya masih terdapat beberapa kendala dalam kualitas hubungan antara manajer dan bawahan, hal ini disebabkan karena pegawai pada umumnya enggan atau canggung berkomunikasi dengan manajernya, sikap manajer yang terlalu tegas. Pekerjaan yang ringan membuat pegawai takut untuk berkomunikasi dengan manajer. Manajer yang tidak memperhatikan keinginan pegawainya menjadi pemicu kurangnya hubungan interpersonal antar pegawai, pada pertanyaan ketiga. Atasan saya berusaha memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya yang baik. 16 pegawai menjawab tidak. Dari pertanyaan ketiga dapat dijelaskan bahwa manajer kurang memiliki kemampuan manajemen terhadap

pegawainya, sehingga kinerja pegawainya kurang maksimal, dan manajer tidak melatih dan memberi penghargaan kepada pegawai yang baik. Manajer saya terus-menerus mendorong pegawainya untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan prestasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai tersebut menjawab tidak lebih dari 15 orang. Dari pertanyaan keempat dapat dijelaskan bahwa atasan memberikan beban tambahan yang tidak sesuai dengan meja atau pekerjaan yang bukan keahliannya, sehingga pegawai tidak termotivasi, manajer tidak menghargai bawahannya atas pekerjaan tersebut. Hasil prasurvei ini sesuai dengan hasil peneliti Merry S. Limbong (2019:7) pemimpin dapat diartikan sebagai proses memengaruhi, memotivasi dan mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka agar dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik. Peneliti Merry S. Limbong (2019:7) proses memengaruhi yakni menyangkut keterlibatan orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan dari hasil prasurvei tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi ini masih menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa kurang mendapatkan arahan atau pengawasan yang sesuai dengan uraian tugas mereka, yang mengindikasikan adanya kelemahan dalam aspek instruksi kerja yang diberikan oleh pemimpin. Selain itu, kualitas hubungan interpersonal antara pemimpin dan staff juga menunjukkan adanya hambatan komunikasi yang berpotensi mengurangi efektivitas koordinasi dan kerja sama di lingkungan kerja

Menurut Hasibuan (2019:23) motivasi kerja adalah suatu proses dorongan atau gerakan yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi keinginan dan pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Untuk dilakukan penelitian lebih jauh peneliti melakukan pra survei kepada pegawai bank Bjb untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pegawai saat ini, Menurut hasil kuesioner prasurvei yang dibagikan kepada 20 pegawai yang bekerja di bank bjb Majalengka dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Tempat saya bekerja menyelesaikan masalah secara berkelompok agar permasalahan dapat diselesaikan secara bersama-sama	4	16
2.	Apresiasi terhadap pegawai berprestasi sudah baik	6	14
3.	Tempat saya bekerja sangat antusias mengerjakan pekerjaan	9	11
Jumlah		20	

Sumber: hasil Prasurvei kepada karyawan Bank Bjb, 2024

Berdasarkan hasil prasurvei pada Tabel 1.3 yang dilakukan peneliti, dari 20 pegawai Bank Bjb, dalam pertanyaan pertama. Tempat saya bekerja menyelesaikan masalah secara berkelompok agar permasalahan dapat diselesaikan secara bersama-sama. 16 karyawan menjawab tidak. Dari pertanyaan pertama dapat dijelaskan bahwa sikap karyawan yang kurang dalam menyelesaikan masalah menyebabkan karyawan tersebut menyalahkan karyawan lain serta tidak memberikan solusi sehingga menjadi masalah yang lebih besar dalam pekerjaan. Pada pertanyaan kedua. Apresiasi terhadap pegawai berprestasi sudah baik. 14 karyawan menjawab tidak. Lalu pertanyaan kedua dapat dijelaskan bahwa karyawan tidak berlomba untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal juga kurangnya aktivitas pegawai dalam bekerja untuk hasil kerja yang baik. Dari pertanyaan ketiga. Tidak antusias dalam pekerjaannya. 11 karyawan menjawab tidak setuju atau tidak antusias mengerjakan pekerjaannya diakibatkan adanya stress berkepanjangan terhadap karyawan atas tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga membuat karyawan merasa lelah secara fisik dan mental.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di dasarkan dengan adanya minat. Motivasi yang tepat akan memicu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi dapat menjadi penyebab maupun

mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal Hussain et al (2018:92).

Di samping itu, motivasi yang rendah dipengaruhi oleh faktor yang dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Faktor intrinsik seperti prestasi kerja, pengakuan kerja, tanggung jawab, kemajuan dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti ketidakpuasan kerja, kebijakan pemimpin, penyediaan hubungan antarpribadi dan kondisi kerja. Motivasi karyawan rendah disebabkan oleh masalah memenuhi kerelaan hati bekerja lembur tanpa adanya paksaan dalam setiap tuntutan pekerjaan mencapai tujuan. Kerelaan hati dalam hal ini pegawai tidak bersedia untuk bekerja lembur dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu rendahnya motivasi memengaruhi kewajiban pegawai dalam menyelesaikan tugas laporan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan Bank BJB Majalengka. Karena semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai tujuan yang maksimal. Mengingat pentingnya prestasi kerja dalam suatu perusahaan, maka peneliti mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BJB Majalengka”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BJB Majalengka?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan Bank BJB Majalengka?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Bank BJB
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Bank BJB.

b. Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Manfaat untuk peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti lain dalam memahami ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi.
2. Manfaat untuk perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Bank BJB, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan lebih fokus dan terarah, penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Bank BJB dengan faktor yang memengaruhi prestasi kerja dibatasi hanya faktor gaya kepemimpinan dan motivasi
2. Subjek peneliti adalah seluruh Karyawan Bank BJB
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi gaya kepemimpinan, motivasi, dan prestasi kerja karyawan Bank BJB periode Januari 2023- Desember 2023.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pelaporan atau hasil penelitian ini disusun secara sistematis dan terinci, penulis membaginya dalam lima bab dan beberapa subbab agar memudahkan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian selengkapnya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan beberapa teori-teori pendukung pada penelitian ini. Landasan teori dan sumber acuan pada bab ini mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini yang digunakan peneliti sebagai pedoman dalam menganalisis masalah penelitian. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi metode penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan data, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta pengukuran variabel dan instrumen penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian dari variabel pada penelitian ini yaitu berupa: deskripsi data variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan variabel prestasi kerja, serta data deskripsi hasil analisis statistik beserta pembahasannya.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat serta dijadikan sebagai masukan perusahaan.