

# **BAB I**

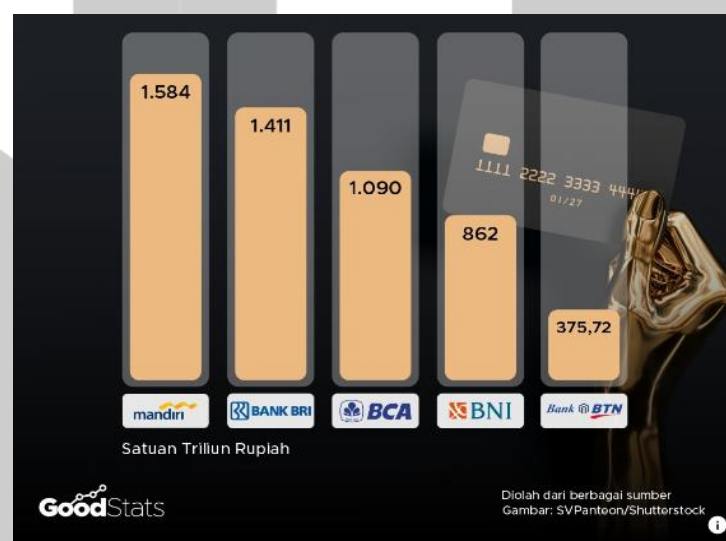
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri perbankan memiliki peranan penting dalam menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia. Di tengah berbagai ketidakpastian, intermediasi keuangan oleh perbankan tetap tumbuh positif. Pada Juli 2022, kredit mengalami pertumbuhan sebesar 10,71% ditopang peningkatan pertumbuhan di seluruh jenis kredit dan sebagian besar sektor ekonomi. Selain itu, nilai transaksi uang elektronik tumbuh 39,76% mencapai Rp35,5 triliun dan nilai transaksi digital banking meningkat 27,82% menjadi Rp4.359,7 triliun sejalan dengan normalisasi mobilitas masyarakat (ekon.go.id, 2022).

Bank adalah salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam perekonomian suatu Negara sebagai Lembaga perantara keuangan, hal ini dikarenakan perbankan salah satu dari sistem keuangan yang berfungsi sebagai *Financial Intermediary*, yaitu Lembaga yang berperan untuk mempertemukan antara pengguna dan pemilik dana. Menurut Undang – undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan adalah perbankan merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan ke masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk – bentuk lainnya. Berdasarkan kegiatan operasionalnya bank digolongkan menjadi dua jenis, yaitu Bank Konvensional dan Bank Syariah.

Bank Negara Indonesia (BNI), menempati peringkat ke-4 sebagai bank pemilik aset terbesar di Tanah Air sepanjang Q1 2021. BNI mampu membukukan aset senilai Rp862 triliun dengan rincian Rp744,44 lialibitas dan Rp115,70 untuk ekuitas. Dari segi laba, BNI mencatat laba bersih sebesar Rp2,39 triliun pada Q1. Hal Ini merosot sekitar 43,7 persen secara tahunan dari Rp4,25 triliun.



Sumber: goodnewsfromindonesia (2021)

### **Gambar 1.1** **Bank Terbesar Di Indonesia Berdasarkan Aset 2021**

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk pada awalnya didirikan di Indonesia sebagai Bank sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” pada tahun 1946. Tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi “Bank Negara Indonesia 1946”, dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara. Selanjutnya, peran BNI sebagai Bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946. BNI merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik

Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Saat ini, 60% saham-saham BNI dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat, baik individu maupun institusi, domestik dan asing. BNI kini tercatat sebagai Bank nasional terbesar ke-4 di Indonesia, dilihat dari total aset, total kredit maupun total dana pihak ketiga. Dalam memberikan layanan finansial secara terpadu, BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak, yakni Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance, dan BNI Remittance. Berdasarkan Undang – Undang No.17 tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi “Bank Negara Indonesia 1946” dan statusnya berubah menjadi Bank Umum Milik Negara. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk memiliki peringkat ketiga bank konvensional Indonesia (bni.co.id, 2022).

Keberhasilan bank BNI sebagai bank nasional terbesar ke-4 di Indonesia tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan yang sangat penting dalam usaha perbankan untuk mencapai keberhasilan visi & misi bank. Walaupun aspek teknologi dan pemasarannya sudah sempurna, tetapi jika tidak didukung dari aspek manusia maka tujuan – tujuan yang telah ditentukan oleh bank juga tidak akan tercapai secara optimal atau bahkan sulit dicapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Para karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang sangat

penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang bernilai positif memberikan rasa optimis bagi perusahaan dalam melaksanakan terobosan-terobosan pengembangan perusahaan. Sementara kinerja karyawan yang bernilai negatif justru akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Namira, 2017)

Menurut Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018), kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi meskipun saat ini berada didalam situasi pandemi covid 19 hal tersebut guna untuk pengembangan perusahaan menjadi lebih baik. Kenyataannya, saat ini banyak dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan karena pihak internal maupun eksternal yang merasa tidak puas dengan kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Salah satu contohnya yaitu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (MENAKERTRANS) perintahkan Bank BNI hentikan PHK . Dari kasus yang berikut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jacob Nuwa Wea, menugaskan pihak direksi Bank BNI menghentikan PHK karyawan BNI 46. Semua yang sudah habis kontrak tidak diberhentikan dulu sampai mendapatkan kejelasan. Menteri

memerintahkan dalam periode sebulan, pihak bank bekerja keras mendata 483 karyawan yang diputus hubungan kerjanya. Solusi yang dilakukan oleh pimpinan yaitu meminta karyawan yang diputus kontraknya bisa langsung diangkat sebagai pegawai tetap. (bisnis.tempo.co 2022). Fenomena berikutnya ialah, kejahatan phising dilakukan dengan cara menyebarkan berita palsu atau hoax lewat media sosial. Salah satu hoax yang ada saat ini berupa edaran surat resmi kenaikan tarif transaksi dengan nama BNI. Fenomena ini berawal dari salah satu kejadian terblokirnya aplikasi Web Agen BNI 46, kemudian beredar pesan singkat dari nomor tidak dikenal. Korban memberikan balasan untuk pesan singkat tersebut, karyawan menyarankan untuk tidak membalasnya, karena hal tersebut bisa memicu saldo akan berkurang atau pencurian data dan sejenisnya bisa terjadi. Korban mengalami kerugian senilai 128 juta hilang karena autodebet. Dalam kejahatan phising ini korban akan diminta untuk mengkonfirmasi, kemudian dari bentuk balasan konfirmasi itu data korban secara tidak langsung akan dicuri. Cara mencegah kejahatan ini yaitu dengan memperhatikan nomor pengirim informasinya dan memastikan nomor tersebut merupakan nomor resmi dari pihak Bank BNI. (<https://radarbromo.jawapos.com>)

Berangkat dari fenomena tersebut, perlu ditelaah lebih lanjut mengenai faktor faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Juniarti & Maharani (2022), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana atasan dapat memimpin bawahan untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sunatar (2022), keberhasilan suatu organisasi dalam

mencapai tujuan dapat dilakukan dengan upaya menggerakkan orang lain dalam organisasi tidak lepas dari peran, kapasitas, perilaku, dan karakteristik seorang pemimpin. Pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunatar (2022) memiliki hasil yang berbeda, yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, Sedarmayanti (2017). Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Jika karyawan menyukai lingkungannya, mereka akan melakukan aktivitas ditempat kerja sehingga tugas – tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan efektif dan secara optimis. Agung et al., (2018) di dalam penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rumawas (2016) dan Wijaya (2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo dan Endri (2021), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah bagaimana mengarahkan daya dan potensi untuk bekerja ke arah yang ditentukan sasaran Menurut Hasibuan (2017). Irviani & Fauzi (2018), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Dari beberapa teori yang disebutkan bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan seseorang atau individu untuk melakukan kegiatan atau perilaku yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang atau akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan diri seseorang atau individu tersebut. Shanti Rumbi, Ferdinandus Christian, Suparti, (2021) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Agus Dwi Cahya, dkk (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”*** di Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Menganalisis signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Menganalisis signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusaha, yaitu agar pimpinan perusahaan lebih mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja para karyawannya dan meningkatkan pengaruh positif pada karyawan agar bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal dan sanggup mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.



2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja karyawan Bank BNI Wilayah Surabaya.
3. Bagi Pembaca, yaitu referensi pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi kerja. Selain itu juga memberikan motivasi dan gambaran umum terhadap pembaca dalam menentukan topik penelitian.
4. Bagi Peneliti, yaitu untuk mengetahui suatu masalah yang ada di Bank BNI Wilayah Surabaya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

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

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu yang terkait dan yang pernah dilakukan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Kerangka teori yang digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan hipotesis dan penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini memuat tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, indentifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Pada bab keempat ini peneliti menguraikan tentang gambaran subyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari hasil yang sudah dilaksanakan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bagian bab kelima ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari peneliti untuk pihak-pihak yang berkaitan dengan peneliti.