

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern saat ini perkembangan teknologi dan informasi sangat berkembang dengan pesat, sehingga persaingan dalam dunia usaha menjadi sangat ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat di zaman globalisasi ini perusahaan sudah harus memiliki pengelola untuk sumber daya yang dimilikinya seperti mesin, modal, dan material. Selain itu perusahaan juga harus memiliki asset penting untuk menggerakkan perusahaan yaitu sumber daya manusia atau karyawan yang akan bekerja untuk perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola karyawannya dengan baik maka karyawan akan terus berkembang dalam pengetahuan ilmu dan meningkatkan skill kerjanya untuk membantu perkembangan perusahaan supaya mencapai tujuan perusahaan. Upaya Perusahaan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memiliki berbagai macam sumber daya, seperti modal, material dan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan maupun organisasi, selain itu faktor lainnya ada modal dan aktiva. Maka dari itu perusahaan perlu mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan membentuk manajemen sumber daya manusia.

Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten dalam berbagai bidang, melainkan mempunyai bakat untuk mendukung kinerja dan memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. PT. BANK OCBC NISP TBK perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan jasa keuangan publik. Menurut HRD PT. BANK OCBC NISP TBK teridentifikasi terjadinya penurunan kinerja

karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini diidentifikasi karena kurangnya perhatian pemimpin terhadap apa yang diperoleh atau dikumpulkan seorang karyawan, minimalnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Key Performance Indicator Periode Q1 (KPI) (Januari-Maret 2023)

| <i>Key Performance Indicator</i> | Target | Realisasi | Actualisasi% |
|---|--------|-----------|--------------|
| <i>Financial</i> | 20 | 18 | 90% |
| <i>Referral Produk Assurance</i> | 6 | 1 | 17% |
| <i>New Customer Banking</i> (Pembukaan Rekening) | 18 | 10 | 55% |
| <i>New Customer Product</i> (Pembukaan Product Deposito, Taka, Wealth) | 21 | 13 | 62% |
| Referral KTA, KPR, dan Loan | 6 | 2 | 33% |

Sumber data: OCBC NISP KPI

Dari tabel 1.1 terlihat kinerja karyawan berdasarkan dari hasil penilaian KPI yang tidak dapat mencapai target yang telah diberikan. Oleh perusahaan yang disebabkan kurangnya motivasi karyawan dari atasannya. Dan juga dampak dari kinerja karyawan dapat menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan,

maka dari itu perusahaan harus menerapkan motivasi sehingga dapat timbul rasa kepuasan kerja untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

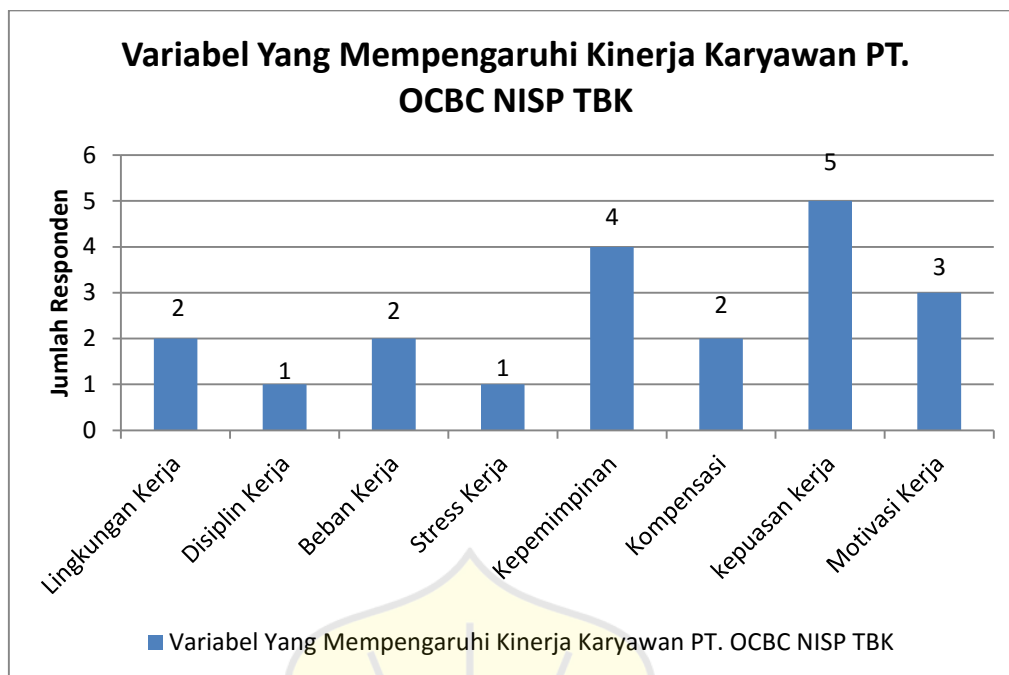
Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan pimpinan yang cakap dan bijaksana dalam mengambil keputusan.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan yang sehat didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap, dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan kerja juga mempunyai hubungan dengan umur, semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi Kinerja karyawan PT Bank OCBC NISP TBK dengan variabel berupa Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja, Stress kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



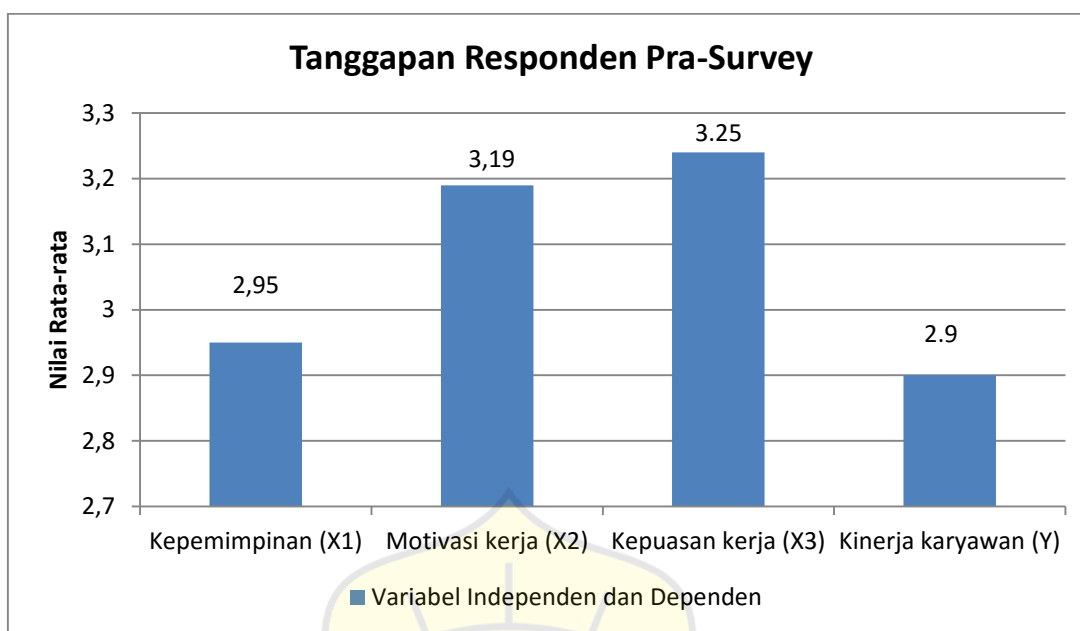
Sumber diolah peneliti 2023

Gambar 1.1 Tanggapan Responden Pra Survey

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan PT. BANK OCBC NISP TBK mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT BANK OCBC NISP TBK adalah Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja.

Selanjutnya penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuisioner prasurvey kepada 20 karyawan PT. BANK OCBC NISP TBK sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuisioner mengenai dimensi Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. BANK OCBC NISP TBK. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuisioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:

Gambar 1.2 Tanggapan Responden Pra Penelitian



Sumber diolah peneliti 2023

Berdasarkan gambar diagram 1.2 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden yaitu variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai interpretasi sebesar 2,95 mengidentifikasi bahwa kepemimpinan tergolong baik yang dapat diartikan bahwa responden cukup setuju bahwa perusahaan memiliki kepemimpinan yang mendukung kegiatan kerja. Selanjutnya, variabel Motivasi kerja dengan nilai interpretasi sebesar 3,19 mengidentifikasi bahwa motivasi kerja tinggi. Kemudian responden untuk Kepuasan kerja dengan nilai interpretasi sebesar 3,25 mengidentifikasi bahwa Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan sangat baik dan dapat diartikan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang sangat puas. Pada variabel terakhir, variabel kinerja dengan nilai interpretasi sebesar 2,9 mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan rendah.

Dari latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ” **PENGARUH KEPEMIMPINAN,**

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK OCBC NISP TBK”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh dan gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan baik, kinerja karyawan rendah PT. BANK OCBC NISP Tbk
2. Motivasi karyawan tinggi, kinerja karyawan PT. BANK OCBC NISP Tbk rendah.
3. Kepuasan karyawan sangat puas kinerja karyawan PT. BANK OCBC NISP Tbk rendah.
4. Kinerja karyawan PT. BANK OCBC NISP Tbk rendah karena tidak pernah mencapai target.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Batasan Masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah. Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Dari uraian-uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK OCBC NISP Tbk. ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK OCBC NISP Tbk.?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP Tbk?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank OCBC NISP Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dari hasil penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan PT. BANK OCBC NISP Tbk.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan penulis dalam kajian ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.