

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM ialah elemen vital bahkan belum bisa dipisahkan dari sebuah entitas, baik itu lembaga atau organisasi. SDM menjadi elemen krusial yang mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Dunia mengalami perubahan yang sangat cepat yang dikenal dengan istilah Revolusi Industri 4.0. Yang dimaksud dengan revolusi ini adalah perubahan dalam proses produksi yang dicirikan antara lain adalah penggunaan internet, robot, otomasi hingga penggunaan kecerdasan buatan (Cahyono, 2018). Era revolusi industri 4.0 membuka kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk memiliki keahlian yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Sumber daya manusia berperan menentukan arah dan kemajuan sebuah organisasi (Pramana & Sudharma, 2013).

Persaingan antar bank yang begitu ketat dan ancaman likuidasi bank-bank yang bermasalah membuat para banker harus bekerja lebih keras. BCA senantiasa memegang teguh tata nilai dan budaya Perusahaan serta fokus mengutamakan kepentingan nasabah. Prinsip Enhanced Relationship and Quality Growth sangat dipegang teguh dan harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dalam melayani nasabah setia BCA dengan diiringi peningkatan kualitas pada BCA.

Salah satu contoh BCA meraih nilai tertinggi dapat dilihat dari kategori customer loyalty index dimana penilaian tersebut berdasarkan service excellence yang diberikan suatu bank atas produk dan pelayanan kepada nasabah. Komitmen BCA dalam memberikan pelayanan terbaik dan inovasi produk kepada para nasabah selalu terbukti.

Peningkatan jumlah bank berpotensi mendorong bisnis sektor perbankan menjadi lebih kompetitif dan meningkatkan efisien dan kesehatan perbankan. Munculnya bank-bank di Indonesia menyebabkan meningkatkan persaingan yang ketat antar bank, untuk dapat bersaing bank harus dapat meningkatkan

Kinerja yang unggul dari karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan dan dapat berkontribusi bagi perusahaan dalam mendapatkan target yang diharapkan.

Dalam hal ini sejalan dengan permasalahan yang Tengah di hadapi perusahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan membutuhkan manajemen yang efektif yang terkait pada upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini melibatkan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Namun sebaliknya, operasional organisasi tidak mungkin dilakukan tanpa keberadaan pemimpin, selain itu setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan kedisiplinan juga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang optimal dan Sebaliknya, budaya organisasi yang baik harus diterapkan pada semua kegiatan bisnis karena elemen-elemen ini memainkan peran krusial dalam mencapai target perusahaan, yaitu prestasi kinerja organisasi yang optimal.

Dalam hal ini peneliti melihat pokok masalah yang terjadi, PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Menara Bidakara Jakarta. sudah bagus tetapi hasil kinerja karyawan belum tercapai kinerja yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan, bukti bawah kinerja karyawan belum sesuai dengan standar yaitu data tiga tahun terakhir ada kecenderungan terhadap penilaian kinerja dari karyawan indikasi dari kuantitas, kualitas, tanggung jawab dan kerja sama seperti yang di sajikan di dalam tabel 1.1

Tabel 1.1
Penilaian kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kerja		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	77%	92%	85%
2.	Kuantitas kerja	100%	81%	87%	86%
3.	Tanggung Jawab	100%	84%	85%	84%
4.	Kerja Sama	100%	82%	86%	86%
	Rata – rata	100%	81%	87%	85%

Sumber: HRD PT Bank Centar Asia Tbk.2023

Dari tabel 1.1 diatas bisa dilihat bahwa tingkat pencapaian kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Pada tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 81%. Lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 87%. Dan di tahun berikutnya yaitu pada tahun 2022 tingkat pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 85%. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan tersebut mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami kenaikan sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan. Hal ini menandakan kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk belum mencapai level terbaik dan tidak memenuhi sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan manajemen SDM yang efektif, seorang bisa dengan lancar mengatasi dan menyelesaikan tugas yang ada.

Menurut Hasibuan (2007), kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh ketika menjalankan projek yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu. Bagi Kinerja individu karyawan sebagian besar organisasi adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan mereka (Afandi, 2018).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan terpengaruh oleh sejumlah variabel, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang transformasional efektif, budaya organisasi yang tepat serta disiplin kerja yang menjadi aturan dan tata tertib dalam perusahaan.

Faktor yang menunjang perusahaan menjadi maju dan membuat para karyawan nyaman di dalam perusahaan tersebut karena adanya seorang pemimpin yang dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, hal ini dikarenakan supaya karyawan nyaman ketika bekerja dan memberikan hasil yang maksimal untuk Perusahaan sesuai dari arahan dari pimpinannya. Salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kepemimpinannya (Maurice 2017: 53). Gaya kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang tidak hanya memperhatikan kepentingan pribadi,

tetapi juga mampu menyajikan konsep kreatif dan keterampilan luar biasa untuk memengaruhi bawahannya (Robbins & Judge, 2012).

Terdapat dukungan empiris terhadap pernyataan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan. Putu Darmawan (2019) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan transformasional. Menurut (E. Sugiono et al., 2021) pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi serta suasana di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan, menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, serta lingkungan kerja mempunyai implikasi yang bagus pada kinerja.

Faktor lainnya untuk suatu perusahaan untuk mencapai hasil kinerja terbaik, budaya organisasi kuat diperlukan. Budaya ini diperlukan agar para karyawan benar-benar memahami dan menerapkan prinsip-prinsip yang ada, menganutnya, dan mendukungnya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin. Cara orang berperilaku di dalam Perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang harus diperhatikan saat mengerjakan tugas serta kebijakan yang didapat. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang tercipta memiliki dampak besar terhadap pola pikir karyawan dalam menangani masalah dan dalam proses pengambilan keputusan.

Budaya organisasi adalah istilah yang sebenarnya mengacu pada budaya yang berlaku di dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berkaitan erat dengan adanya nilai dan simbol yang telah dipatuhi dan ditaati bersama yakni sebagai pedoman untuk pemecahan masalah-masalah serta dapat mendorong perilaku kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya menurut (Robbins & Judge, 2011). Bukti empiris bahwa gaya budaya organisasi berpengaruh naik turunnya kinerja karyawan yaitu menurut Srikaningsih (2017) budaya organisasi serta kepemimpinan berdampak positif dan berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan. Menurut (Hasanuddin & Ramly, 2020) Budaya organisasi mempunyai dampak yang baik dan penting pada kinerja karyawan. Menurut (E. Sugiono, 2018) Budaya organisasi membagikan implikasi yang positif pada kinerja karyawan.

Diperlukan upaya untuk memotivasi disiplin kerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai kinerja optimal. Dengan memupuk disiplin, karyawan diharapkan akan menjalankan tugasnya sesuai dengan petunjuk dan aturan yang telah diberikan agar memperoleh hasil yang baik. Disiplin kerja ialah sarana dimanfaatkan manajer guna berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan mengubah perilaku mereka, serta sebagai usaha untuk mendorong pemahaman dan kesiapan orang dalam mengikuti aturan serta standar sosial yang berlaku (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Fauzia (2011) Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi supaya target yang telah diberikan oleh organisasi sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja pada suatu perusahaan menjadi pedoman bagi karyawan, sehingga mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap dan tindakan yang bertujuan untuk mematuhi semua aturan perusahaan, didasarkan pada kesadaran individu untuk menyesuaikan diri dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan, menurut Hasibuan (2019:194-198), didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan untuk mengikuti segala aturan perusahaan dan aturan sosial yang berlaku. Karenanya, budaya organisasi yang terbentuk memiliki dampak yang signifikan terhadap pola pikir para karyawan dalam menangani masalah dan membuat keputusan.

Bukti empiris disiplin kerja mampu berpengaruh naik turunnya kinerja karyawan yaitu menurut Harumanu (2018) Budaya tempat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja semuanya berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Astria (2018), kinerja karyawan berkorelasi positif dengan motivasi dan disiplin kerja.

Penelitian ini meneliti lebih dalam yang berkaitan dengan” **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Menara Bidakara Jakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang diatas, maka bisa dirumuskan masalah pokok pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Kantor Cabang Menara Bidakara?
2. Apakah budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Kantor Cabang Menara Bidakara?
3. Apakah disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Kantor Cabang Menara Bidakara?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasar pada masalah yang telah diidentifikasi, diperoleh tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui lebih jauh dan menilai gaya kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Kantor Cabang Menara Bidakara.
- b. Untuk mengetahui lebih jauh dan menilai budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Kantor Cabang Menara Bidakara.
- c. Untuk mengetahui dan menilai disiplin kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk, Kantor Cabang Menara Bidakara.

2. Kegunaan Penelitian

Harapannya, Penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Untuk perusahaan

Observasi diinginkan bisa menjadi sumber informasi tentang usaha atau cara yang ditempuh bila perusahaan tidak sampai mengalami penurunan pada kinerja karyawan.

2) Untuk Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam ilmu manajemen SDM serta bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan Perbandingan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Menara Bidakara untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Penulis

untuk memperluas pemahaman seseorang tentang manajemen SDM untuk mempelajari bagaimana menumbuhkan kinerja karyawan.

