

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan meliputi kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran dan kehadiran ditempat kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. kepemimpinan merupakan ketrampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung, maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut. Menurut Locander (2002) dalam Maulizar, *et al.* (2012: 4), konsep

kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985. Menurut Humphreys (2002), Rafferty, *et al.* (2004), Sarros, *et al.* (2001) dalam Maulizar, *et al.* (2012: 5), kepemimpinan transaksional berdasarkan pada prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan, dalam hal ini pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin, sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Menurut Dvir (2002) dalam Maulizar, *et al.* (2012: 5), pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian Maulizar, *et al.* (2012), ditemukan bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitiserno (1988) dalam Lewa dan Subowo, 2005: 130) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi ruangan, suhu udara maupun kebisingan. Dari pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian Lewa dan Subowo (2005) ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Saydam (1996: 232), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan/pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para karyawan, juga akan dapat menentramkan batin karyawan tersebut untuk bekerja lebih tekun, lebih mempunyai inisiatif. Pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para karyawan, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan prestasi kerja ini, perusahaan tidak segan-segan memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri (Saydam, 1996: 235). Berdasarkan penelitian Lewa dan Subowo (2005) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah bank milik pemerintah Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian

dijadikan sebagai hari kelahiran Bank BRI. Bank BRI kini giat meningkatkan pelayanan guna menyiapkan diri menghadapi persaingan yang semakin ketat. Upaya Bank BRI untuk mencapai *service excellence* yaitu dengan melakukan banyak perbaikan secara internal maupun eksternal berkaitan dengan SDM, terutama peningkatan kinerja karyawan dalam pelayanan kepada nasabah khususnya. Dengan prinsip nasabah adalah raja, maka karyawan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah, sehingga dengan tuntutan tersebut harus diimbangi dengan peningkatan tunjangan kesejahteraan pegawai melalui program kompensasi, fasilitas kantor dan lingkungan kerja yang kondusif untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta praktek kepemimpinan yang efektif di tempat organisasi (Sumber: PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun, 2014).

Mengacu uraian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini, sebagai berikut ini.

1. Apakah kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun?

2. Apakah kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh secara simultan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.
2. Menguji pengaruh secara parsial kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Bank BRI Kantor Cabang Madiun

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi Pimpinan Bank BRI Kantor Cabang Madiun dalam usaha peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi.

2. Bagi Peneliti dan Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti kinerja karyawan dalam mengembangkan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai praktek kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi serta pengaruhnya pada kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang telaah teori dan pengembangan hipotesis, konsep kepemimpinan, konsep lingkungan kerja fisik, konsep kompensasi, hasil penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, dan kerangka teoritis.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berisi penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan, dan saran.