

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dewasa ini perkembangan teknologi yang pesat, persaingan yang semakin ketat, serta perubahan selera konsumen yang fluktuatif menuntut perusahaan mampu mempertahankan eksistensinya di masyarakat. Perbankan merupakan salah satu sektor yang menghadapi tantangan eksternal tersebut. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah bank tidak hanya harus memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para nasabah maupun calon nasabahnya. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya.

Organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaannya. Sistem manajemen sebaik dan secanggih apapun tidak akan dapat berjalan kalau tidak ada orang yang berani menggerakkan dan memimpin proses manajemen tersebut. Seorang pemimpin dituntut memiliki kapasitas untuk menciptakan suatu misi yang dapat membawa orang kesuatu yang baru dan mampu menerjemahkan visi tersebut dalam kenyataan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi pengikut, mengorganisasikan aktivitas kerja, memotivasi pengikut untuk mencapai sasaran, dan memelihara hubungan kerjasama atau *team work* serta

memperoleh dukungan kerjasama dari dalam maupun luar organisasi (Yukl 2007:4). Atasan sebagai pemimpin harus memberikan pengarahan terhadap usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin berfungsi sebagai orang yang memastikan bahwa peraturan dilaksanakan dengan baik. Untuk memastikan seluruh karyawan melaksanakan peraturan tersebut, pemimpin memakai gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat memiliki dampak positif maupun negatif bagi karyawan. Namun setiap pemimpin sangat memungkinkan untuk menerapkan lebih dari satu gaya kepemimpinan. Perbedaan situasi dan kondisi menuntut pemimpin untuk lebih fleksibel dalam membuat keputusan, bahkan perbedaan karakter karyawan menuntut pemimpin bekerja ekstra untuk memenuhi kebutuhan karyawannya mulai dari sisi psikologis maupun psikis. Karyawan perlu dimotivasi untuk membangkitkan gairah kerjanya. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan, agen perubahan, negosiator, dan sebagai pembina. Keutamaan pengaruh kepemimpinan pemimpin bukan hanya berbentuk instruksi, melainkan motivasi yang dapat memberi inspirasi terhadap karyawan. Pemimpin yang memotivasi merupakan wujud dari gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional, namun dengan cara yang berbeda.

Pemimpin transformasional memberi motivasi dengan cara menunjukkan keyakinannya atas kemampuan karyawannya, selain itu pemimpin akan memperlakukan karyawan bukan sebagai karyawan

melainkan sebagai rekan kerja. Pemimpin transformasional mempengaruhi karyawan, membantu karyawan dalam memecahkan masalah, berbicara dengan antusias, dan optimis akan masa depan organisasi. Karyawan sebagai *asset* dalam organisasi diperhatikan secara personal. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional memotivasi karyawan dengan cara memberikan *reward/punishment* sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Pemimpin transaksional akan memberikan instruksi untuk setiap pekerjaan karyawan dan akan mengatasi kesalahan yang dilakukan karyawan.

Kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri karyawan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Supendy dkk, 2012). Kemampuan manajerial pada hakekatnya adalah masalah interaksi antar manusia, baik secara vertikal maupun horizontal. Oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja ke arah pencapaian tujuan tertentu. Dari penelitian sebelumnya oleh Haryadi, dkk (2004) ; Maulizar dkk (2012) ; Surbakti dkk (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara parsial maupun bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1994). Kinerja karyawan merupakan potret keberhasilan dari serangkaian

pelaksanaan segala bentuk aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan tertentu. Pengukuran kinerja penting dilakukan untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja yang telah dihasilkan kearah yang lebih baik lagi.

Bank merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peranan penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. Bank Tabungan Negara merupakan salah satu dari empat Bank BUMN yang dimiliki oleh negara. Pangsa pasar Bank BTN yang dulunya terfokus pada pembiayaan perumahan kini telah melebar menjadi bank konvensional yang juga mampu bersaing di sektor lain seperti tabungan, deposito, giro, maupun pembiayaan usaha kecil dan menengah. Dalam menghadapi banyak bank pesaing, Bank BTN dituntut untuk bekerja keras demi mempertahankan eksistensi serta menarik perhatian nasabah lebih banyak lagi. Pencapaian target perusahaan yaitu menghimpun dana sebanyak-banyaknya dari masyarakat serta mengoptimalkan penyaluran kredit tentunya harus didukung sepenuhnya oleh pencapaian yang tinggi dari kinerja karyawannya. Bank BTN Cabang Madiun merupakan salah satu cabang dari Bank BTN yang sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan paparan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Madiun.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Madiun?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Madiun?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Madiun?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Bank BTN cabang Madiun.
2. Menguji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di Bank BTN cabang Madiun.
3. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan atau kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di Bank BTN cabang Madiun.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Implikasi Teoritis

Menyediakan referensi bagi peneliti kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebagai variabel bebas.

## 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian dapat dipakai sebagai evaluasi pemimpin dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan pada tempat, kerjanya secara keseluruhan.

## **E. Sistematika Penulisan Laporan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

### **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 telaah teori, pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis. Teori tentang konsep kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional, dan kinerja karyawan. Pengembangan hipotesis pada penelitian ini berupa hubungan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

### BAB III : METODA PENELITIAN

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

### BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang bagaimana penelitian akan dilakukan yang berisi data penelitian, instrumen penelitian, pengujian regresi sederhana, regresi berganda, dan pembahasan. Serta penyajian rancangan kuesioner yang akan dibagikan pada obyek penelitian.

### BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi pihak terkait.