

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapainya. Semua perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tergantung pada kehandalan dan efisiensi para karyawan yang ikut melaksanakan unit-unit kerja perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Prestasi adalah proses bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil pekerjaan (Triastuti, 2019). Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi, begitu pula sebaliknya jika kinerja pegawai buruk (Triastuti, 2019).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Dewi & Sutrischastini, 2016) Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan (PD. BPR BKK) Wonosobo termasuk sebagai Lembaga Keuangan Mikro berbentuk bank, yang pelayanan utamanya adalah pada masyarakat kelas menengah ke bawah, termasuk para pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). PD. BPR BKK sebelum tahun 2008 terdiri dari 9 (sembilan) perusahaan, yang kemudian demerger dalam 1 (satu) perusahaan pada akhir Desember 2008. Hal yang menarik untuk diamati dari kondisi pasca merger PD. BPR BKK Wonosobo adalah perkembangan perusahaan yang lebih baik dibandingkan dengan periode sebelum merger / awal merger. Kinerja organisasi tersebut tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan yang ada, karena kinerja organisasi didukung oleh kinerja seluruh sumber daya manusia yang ada.

Dalam pencapaian tujuan dan kinerja organisasi, tentunya peran pemimpin yang mengelola karyawannya dengan kepemimpinan yang dimiliki, tidak dapat diabaikan. Pemimpin dapat diibaratkan sebagai seorang nahkoda yang akan membawa kapal beserta seluruh awaknya untuk mencapai tempat yang ingin dituju. Pemimpin harus mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Dari hasil pengamatan, diduga kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar individu karyawan, yang dapat berupa faktor motivasi, gaya kepemimpinan dan iklim. Faktor-faktor tersebut, erat kaitannya dengan persepsi maupun apa yang dirasakan oleh karyawan serta bagaimana mereka mensikapinya, yang belum tentu sama antar individu.

Kinerja Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau pekerja diperusahaan atau organisasi yang diberikan kepada dirinya dalam kurun waktu tertentu (Robbins dan Coutler, 2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan perilaku kepemimpinan atasan yang membuat karyawan mencapai tingkat motivasi yang lebih baik, yang kemudian menyebabkan karyawan bekerja melampaui ekspektasi atasan (Vipraprastha, 2018). Sementara, motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Sutrisno, 2017). Menurut Litwin dan Striger (1968) Iklim organisasi adalah konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas hidup yang diakui dan dialami oleh anggota internal organisasi. Iklim dapat mempengaruhi sikap yang dibawa karyawan terhadap kinerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Menurut Suwatno

dan Priansa (2019) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai sehingga pegawai Kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, rasa hormat terhadap pemimpin dan kemauan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya yang diharapkan. Menurut Bass dan Avolio (2001) Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah suatu perilaku untuk memotivasi bawahannya kearah tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini diharapkan supaya bawahan mengetahui pentingnya hasil dan bagaimana untuk mencapai hasil tersebut dengan melampaui kepentingannya sendiri

Dari penjelasan di atas penulis menemukan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan seperti terangkum dalam Tabel 1. 1 Namun, peneliti mengidentifikasi adanya gap dari hasil-hasil riset sebelumnya.

Tabel 1. 1
Gap Penelitian Hubungan Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

No	Penulis	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Gap Peneliian
1.	Pambudi, Mukzam, Nurtjahjono (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Masih terdapat ketidakkonsistenan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2.	Septyan. (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indoprata Malang).	kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
3.	Handoyo, Hamid, dan Iqbal, (2015)	<i>The Influence of Leadership Style on Employee's Performance through Work Motivation (An Organizational study at Four Hotel in Malang.</i>	gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
4.	Rohmah dan Yuniawan, (2022),	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Modal Psikologis sebagai variabel Mediasi (<i>Studi pada KSPPS Tamzis Bina Utama Wonosobo.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan dari emosi seluruh variabel Intelegensi, motivasi dan kinerja karyawan.	
5.	Gani, (2020),	Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil yang diperoleh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif	

No	Penulis	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Gap Peneliian
			secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.	
6.	Prayudi Ahmad, (2020),	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (<i>Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai</i>).	Hipotesis 2 diterima, dengan koefisien jalur ($\beta_{Y2.X1}$) gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan.	
7.	Burhanudin dan Kurniawan, (2020)	Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo.	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	

Selain Gaya Kepemimpinan Transformasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses menjelaskan kekuatan, arah, dan keberlanjutan individu untuk mencapai tujuannya (Tegar, 2020). Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2020).

Penjelasan diatas penulis menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan seperti terangkum dalam Tabel 1. 2. Hal tersebut, peneliti mengidentifikasi adanya gap dari hasil-hasil riset sebelumnya..

Tabel 1. 2
 Gap Penelitian Hubungan Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

No	Penulis	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Gap Peneliiian
1.	(Khasanah, 2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro.	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan KUD Tani Makmur.	Masih terdapat ketidakkonsistenan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
2.	Rizky, S. Sunaryo, H. Priyono, A. Agus. (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	
3.	Shanty dan Mayangsari, (2017)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. In <i>Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik</i> .	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	
4.	Farisi, S Irnawati, J dan Fahmi, M, (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
5.	Asmawiyah, Mukhtar, A., dan Nurjaya., (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif	

No	Penulis	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Gap Peneliiian
			dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
6.	Rahmawani dan Syahril, (2021),	<i>The Effect Of Job Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance at PT. Sinarmas Medan Rizki.</i>	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.	
7.	(Hustia, 2020),	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.	Hasil penelitian ini dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang menggambarkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	
8.	(Sembiring dan Tanjung, 2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	
9.	Herdian, P. Nugroho, R. Sumiati, (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening.	Hasil estimasi koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan.	
10.	Sembiring, (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja	motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif	

No	Penulis	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Gap Peneliiian
		karyawan pada Bank Sinarmas Medan.	dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Menurut Menurut Litwin dan Striger (1968) Iklim organisasi adalah konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas hidup yang diakui dan dialami oleh anggota internal organisasi. Iklim dapat mempengaruhi sikap yang dibawa karyawan terhadap kinerja. Iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan kekuatan isi dan pengaruhnya, serta kekuatan pengaruh antara nilai, norma, perilaku, dan emosi anggota sistem sosial yang dapat diukur dengan alat ukur yang objektif (Steers, 2015). Iklim organisasi sebagai kepribadian suatu organisasi yang mengarahkan persepsi anggota dalam melihat organisasi. Iklim organisasi sangat berkaitan dengan kinerja, bahwa iklim organisasi akan menentukan kinerja.

Dari penjelasan diatas penulis masih menemukan perbedaaan hasil penelitian yaitu pengaruh iklim organsasi terhadap kinerja karyawan seperti terangkum dalam Tabel 1. 3 di bawah ini. Namun, peneliti mengidentifikasi adanya gap dari hasil-hasil riset sebelumnya.

Tabel 1. 3
Gap Penelitian Hubungan Pengaruh iklim organsasi terhadap kinerja karyawan

No	Penulis	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Gap Peneliiian
1.	Sagay, Tewel, dan Sendow, (2018)	Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.	Hasil penelitian ini bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Masih terdapat ketidakkonsistenan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
2.	(Pratama dan Pasaribu, 2020)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.	Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	
3.	Astuti, (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Dumai.	Hasil dari penelitian ini ialah Iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai.	
4.	Sugiono, E., Hidayat, D. O., dan Efendi., (2020), dan	Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan.	Hasil yang diperoleh dari penilitian ini bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid.	
5.	Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	

No	Penulis	Judul Artikel	Hasil Penelitian	Gap Peneliian
	Nasrul, H. W., (2020),			
6.	Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., dan Setiawan, S , (2020)	Dampak Kepemimpinan, iklim Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas.	Hasil peneliian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational dan iklim organisasi memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas.	

Berdasar gap riset di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan”. Justifikasi dilakukan penelitian ini adalah masih adanya *gap* penelitian terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan serta masih sedikitnya penelitian yang memberikan perhatian pada hubungan informal ditempat kerja. Penelitian dilakukan di PT. Bank BPR Surya Yudha Wonosobo untuk melihat apakah ditempat tersebut terjadi masalah yang sama seperti di tempat yang lain.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPR Surya Yudha Wonosobo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPR Surya Yudha Wonosobo?

3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPR Surya Yudha Wonosobo?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPR Surya Yudha Wonosobo.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPR Surya Yudha Wonosobo.
3. Untuk menganalisis iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPR Surya Yudha Wonosobo.