

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank merupakan institusi penting dalam perekonomian suatu negara. Tidak ada negara di dunia yang bisa berdiri tanpa adanya industri perbankan. Pertumbuhan sektor perbankan suatu negara menjadi indikator kemajuan ekonomi negara tersebut. Sesuai Undang-Undang No.10 tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang perbankan, bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengalokasikannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup orang. Fungsi intermediasi atau perantara keuangan yang dimiliki oleh bank memungkinkan industri perbankan untuk mendorong peningkatan taraf hidup masyarakat.

Pertumbuhan ekonomi suatu negara sangat tergantung pada kemajuan dan kontribusi yang nyata dari sektor perbankan. Pentingnya peran sektor perbankan dalam pembangunan negara sangat jelas. Ketika sektor perbankan mengalami kesulitan, perekonomian nasional juga akan mengalami kesulitan, dan sebaliknya. Seperti yang kita ketahui, salah satu peran utama perbankan dalam pembangunan ekonomi adalah menyediakan dana untuk kegiatan ekonomi masyarakat. Contohnya, bentuk pemberian kredit kepada individu atau perusahaan. Segala upaya yang dilakukan oleh bank untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, seperti yang disebutkan di atas, tentunya telah dipersiapkan dengan baik melalui manajemen organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Perusahaan memerlukan individu-individu yang memiliki potensi, baik sebagai pemimpin maupun karyawan, yang

dapat dipandu dan diawasi dengan cara yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam sebuah perusahaan. Untuk memastikan kelancaran manajemen, perusahaan perlu memiliki manajer yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang unggul, serta berupaya untuk mengelola perusahaan dengan optimal guna meningkatkan kinerja manajerial.

Kinerja adalah evaluasi dari sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan telah berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategis (Nengsy, 2018). Kinerja manajerial adalah faktor yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Lingkungan yang dinamis dan selalu berubah memerlukan manajemen untuk selalu beradaptasi. Jika tidak, keputusan dan tindakan organisasi tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi (Frestilia, 2013).

Dalam Al Qur'an, Allah SWT berfirman tentang perintah untuk melakukan peningkatan kinerja, yaitu di Q.S At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Ayat tersebut mengandung makna bahwa setiap manusia wajib menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, serta senantiasa memperhatikan segala tindakan yang telah dilakukan, karena kelak akan dimintai pertanggungjawaban oleh Allah SWT. Oleh karena itu, pemerintah harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan optimal, jujur, dan sebaik mungkin.

Namun, pada kenyataannya, masih terdapat kasus korupsi yang terungkap di Bank Mandiri. Terdapat kejahatan korupsi terkait dengan program investasi fiktif Bank Mandiri yang diduga terjadi antara tahun 2016 hingga 2022. Dalam kasus ini, dugaan penyimpangan terjadi melalui penawaran investasi palsu dan penggunaan dana simpanan nasabah secara tidak sah. Para tersangka diduga melakukan penawaran program tabungan dari bank dengan persyaratan setoran yang harus dipertahankan selama 1 tahun atau 6 bulan dengan jumlah minimal 100 juta rupiah, serta bunga sekitar 1,5% setiap bulannya. Penting untuk dicatat bahwa program tersebut tidak menyertakan fasilitas kartu debit (ATM). Kejadian ini menunjukkan masih adanya kekurangan dalam kinerja manajemen Bank Mandiri, terutama di wilayah Yogyakarta (Yanuar, 2023)

Dari kasus tersebut ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan sikap dan tindakan seorang pemimpin terhadap bawahannya. Seorang pemimpin yang tegas dan bijak dapat berdampak positif pada kemajuan perusahaan. Ketegasan dan kebijaksanaan pemimpin membuatnya dihormati oleh bawahannya dan memberikan motivasi agar bawahannya memberikan yang terbaik. Untuk menjadi pemimpin yang efektif dalam sebuah perusahaan, kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan sangatlah penting. Kerjasama yang baik ini berkontribusi pada perkembangan yang lebih baik bagi perusahaan (Umami et al., 2020).

Gaya kepemimpinan adalah kebutuhan penting dalam sebuah perusahaan yang digunakan oleh pemimpin untuk menerapkan inovasi dan mengelola fungsi-fungsi perusahaan secara efektif. Dengan demikian, diharapkan pemimpin dapat mencapai tingkat integrasi yang tinggi dan memotivasi semangat kerja karyawan. (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021).

Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial terdapat hasil yang tidak konsisten. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas et al. (2022), Wiwaha & Suryathi (2018), Umami (2020), Laswati (2021), Syukri et al. (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ramadhini et al. (2019), Sitorus et al. (2022), Jumaidi et al. (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Sistem pengukuran kinerja secara langsung juga akan mempengaruhi kinerja manajerial. Pengukuran kinerja adalah proses evaluasi kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Proses ini bermanfaat bagi perusahaan jika dilakukan dengan baik, karena informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien. Efektivitas informasi bergantung pada cara penyampaiannya kepada pimpinan, yang kemudian memprosesnya menjadi informasi berguna untuk mengevaluasi kinerja. Pengukuran kinerja bertujuan untuk menyoroiti perilaku yang tidak diinginkan melalui umpan balik kinerja dan penghargaan, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan demikian, tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku yang ditetapkan, sehingga menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Sigilipu, 2013).

Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial terdapat hasil yang tidak konsisten. Pada penelitian yang dilakukan oleh Marpaung et al. (2022), dan Rumapea et al. (2018) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Afriantoni & Erwati

(2019), dan Ridwan & Yogi (2018) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Reward adalah strategi untuk meningkatkan performa kinerja manajerial. Ketika manajer merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, mereka akan menukarkannya dengan keahlian, keterampilan, waktu, dan dedikasi mereka untuk organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja secara optimal, sehingga hasil kerja mereka sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Sebaliknya, ketika kinerja tidak dihargai, pemimpin cenderung kehilangan motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sitorus et al., 2022).

Sistem penghargaan berbasis kinerja adalah salah satu alat pengendalian yang penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Sistem ini menjadi penting ketika perusahaan beroperasi dalam lingkungan bisnis yang mengharuskan integrasi antara tenaga kerja dan alat produksi. Penghargaan atas kinerja karyawan didasarkan pada informasi yang diperoleh dari evaluasi kinerja mereka.

Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh reward terhadap kinerja manajerial terdapat hasil yang tidak konsisten. Pada penelitian yang dilakukan oleh Audina et al. (2018), dan Nengsi (2021) menyatakan bahwa reward berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tendean et al. (2018), dan Rumapea et al. (2018) menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Nurdin et al. (2022) “Pengaruh *Total Quality Management (TQM)*, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada

Rumah Sakit Semen Padang)”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah mengganti variabel independen sebelumnya yaitu *Total Quality Management (TQM)* menjadi Gaya Kepemimpinan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nurdin et al. (2022). Perbedaan berikutnya adalah perubahan pada objek penelitian yang akan dilaksanakan di Bank Mandiri Daerah Istimewa Yogyakarta. Perbedaan yang terakhir yaitu sebelumnya menggunakan metode analisis SPSS dan peneliti sekarang menggunakan metode analisis SmartPLS v.04.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Reward terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Bank Mandiri di Daerah Istimewa Yogyakarta)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial pada Bank Mandiri di DIY?
2. Apakah Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial pada Bank Mandiri di DIY?
3. Apakah Reward berpengaruh terhadap positif Kinerja Manajerial pada Bank Mandiri di DIY?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial pada Bnak Mandiri di DIY.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada Bnak Mandiri di DIY.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Reward terhadap Kinerja Manajerial pada Bnak Mandiri di DIY.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan untuk mengetahui tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Reward terhadap kinerja manajerial.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja manajerial di Bank Mandiri DIY.
- b. Bagi Perguruan Tinggi, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan ilmu pengetahuan yang baru serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Pengambilan Kebijakan

Kebijakan yang tepat dalam penerapan gaya kepemimpinan, sistem pengukuran kinerja, dan reward dapat meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan. Manajer yang kinerjanya diukur dengan membuat keputusan

yang lebih baik. Mereka akan lebih termotivasi untuk mencari solusi inovatif dan bekerja menuju pencapaian tujuan strategis organisasi