

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Menurut (Iskandar, 2018) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut (Putri, 2014) yang mengatakan bahwa perusahaan tidak akan terlepas dari karyawan dan kepemimpinan. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Peranan seorang pemimpin menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu perusahaan. Peran seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Menurut (Kurniawan DP, 2018) yang mengatakan bahwa usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin menumbuhkan kinerja pegawainya. Pemimpin memegang kunci untuk mengendalikan sebuah perusahaan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola,

mengarahkan, memengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebagaimana studi (Tampi, 2014) yang mengatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menurut (Yuliana et al., 2021) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perbuatan yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk memengaruhi sikap agar mencapai tujuan individu dan perusahaan. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Italiani, 2013) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan karena telah memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya sehingga akan berdampak pada karirnya dalam perusahaan tersebut.

Pengembangan karir sangat penting untuk masa depan seorang karyawan, dengan adanya pengembangan karir yang jelas maka karyawan akan termotivasi dan semangat dalam bekerja dan hal ini akan berdampak pada tujuan perusahaan. Menurut (Rosyidawaty, 2018) yang mengatakan bahwa pengembangan karir adalah tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya dimasa depan yang didukung oleh faktor lain dalam perusahaannya. Sebagaimana penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh (Suryadani, 2016) yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Prawirosentono dalam Dewi (2012) menyatakan, "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi". Dari pendapat ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada tiap periode waktu pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, juga tingkat disiplin pegawai yang diterapkan dalam suatu perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan jasa hal yang paling dilihat oleh konsumen adalah kinerja dari SDM yang bertugas. Hal ini akan berpengaruh terhadap kenyamanan dan kepercayaan konsumen terhadap suatu perusahaan. Bank merupakan salah satu perusahaan jasa yang mempunyai tugas untuk menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk adalah salah satu bank BUMN yang ada di Indonesia. Melalui unit *BNI Corporate University* bank BNI membangun SDM yang handal melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan sesuai *jobdesc* masing-masing SDM. Dari semua karyawan yang bertugas di bagian *BNI Corporate University*, pemimpin adalah orang yang berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan. Terlaksananya pekerjaan oleh sumber daya manusia yang ada dapat tercipta apabila pemimpin

perusahaan dapat menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang tepat dalam situasi yang tepat, nantinya hal ini akan memengaruhi motivasi karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada karir dan kinerja karyawan itu sendiri dan sehingga tercapai efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada tahun 2021 *BNI Corporate University* memperoleh *Gold* pada kategori *Branding & Durability* dalam ajang *Global Council of Corporate University (GCCU) Award 2021* pada 5 Mei 2021. Tentunya hal ini menjadi kebanggaan atas kerjasama tim yang sangat baik. Namun, pada pertengahan tahun 2021 kualitas pekerjaan karyawan menurun, hal ini dibuktikan dengan tingkat kecepatan penyelesaian pekerjaan yang menurun. Tingkat kecepatan penyelesaian ini diukur setiap tiga bulan sebagai bahan evaluasi manajemen agar pekerjaan karyawan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pemimpin yang bertanggung jawab atas berjalannya operasional pekerjaan karyawan juga ikut serta dalam penurunan kinerja ini. Serta pengembangan karir yang berdampak pada masa depan karyawan tentunya sangat penting untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan agar pekerjaan selesai dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan paparan diatas antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Dari keterkaitan tersebut maka judul yang akan diambil dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya”

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya?
- 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut maka peneliti menetapkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya

- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Divisi BNI *Corporate University* Regional Surabaya

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa untuk menambah ilmu pengetahuan dari teori yang telah ada mengenai contoh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir serta kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Manfaat Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada serta memberikan pedoman pada masa depan tentang dunia kerja yang mempunyai banyak tipe gaya kepemimpinan, faktor motivasi kerja, dan pengembangan karir masa depan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Manfaat Bagi Universitas**

Penulisan tugas akhir ini berguna untuk memberikan referensi dan mengembangkan teori terhadap dunia pendidikan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana.

#### **c. Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian yang serupa.