

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia memegang peran vital dalam menjalankan roda organisasi dalam pencapaian tujuan. Dengan kata lain pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi dengan maksimal.

Sebagai pengelola keuangan maupun harus memiliki citra positif di mata nasabah dengan cara tidak mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah instansi pemerintahan. Yani (2012:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan seorang pemimpin untuk mengatur aktivitas dan proses secara efektif dan efisien. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan bagian penting dalam mengatur aktivitas suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya

suatu tujuan. Kepemimpinan juga dapat menjadi pendorong dalam perubahan energi melalui motivasi sehingga muncul suatu reaksi kearah tujuan yang ditetapkan.

Salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja organisasi adalah kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja anggota organisasi sangat mempengaruhi output pekerjaan. Kepuasan dalam bekerja mendorong kematangan psikologis sehingga timbul peningkatan dalam pencapaian kinerja organisasi. Kepuasan kerja memiliki hubungan kausalitas terhadap kinerja begitu pula sebaliknya. Ketika seseorang bahagia terhadap pekerjaan mereka, mereka akan melakukan pekerjaan lebih baik, tetapi untuk mendapatkan kepuasan kerja, karyawan atau karyawan harus melakukan pekerjaan dengan baik pula. Selain kepuasan kerja ada juga faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu motivasi kerja, jika motivasi kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

Menurut Farida dan Sri, 2016:24 motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi seseorang mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan (Hanafi, 2017).

Salah satu bank di Provinsi Jawa Timur yang selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawan yaitu PT.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur atau biasa disebut Bank Jatim, didirikan pada tahun 1961 dengan jumlah kantor yaitu 1 kantor pusat, 38 kantor cabang, dan 22 kantor cabang pembantu (<https://bankjatim.co.id>)

Bank Jatim dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang perbankan pihak manajemen selalu meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan kepuasan kerja yang baik yaitu dengan cara menciptakan suasana dan ruangan kerja yang nyaman, serta kedisiplinan dengan cara meningkatkan profesionalitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dimulai dari kantor pusat maupun cabang-cabang. Dari hasil pengamatan Bank Jatim Cabang Bawean diketahui karyawan merasa kepemimpinan ditempat kerja sudah sangat bagus hal ini karena pemimpin selalu membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk kepuasan karyawan Bank Jatim Cabang Bawean saat ini dengan adanya sikap saling menghargai antar karyawan maka karyawan merasa cukup untuk meningkatkan kinerja. Untuk motivasi dari hasil pengamatan terlihat kerja sama tim antar karyawan untuk menciptakan nilai tambah untuk perkembangan perusahaan sudah cukup bagus.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan fenomena penelitian maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?
- 4) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan Motivasi secara serentak terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara serentak gaya kepemimpinan, kepuasan

kerja dan Motivasi secara serentak terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara universal terhadap pengembangan kepemimpinan. Adapaun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi untuk membuat alternatif formulasi strategi agar tujuan organisasi dapat terwujud.