

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebagai kunci dari kemajuan bisnis dan merupakan aset yang perlu dikembangkan, dievaluasi, dan dipelihara, bukan hanya dimanfaatkan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi atau bisnis. Selain dari dalam kehidupan berorganisasi dari masing-masing individu memiliki kebutuhan berbeda dan tujuan yang berbeda pula sehingga perlu di intrusikan untuk mengintegrasikan setiap tujuan dengan tujuan organisasi. Dengan seiring perkembangan zaman persaingan bisnis yang semakin ketat sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya disegala bidang. Kinerja karyawan menjadi dampak positif untuk kemajuan suatu perusahaan untuk bersaing dengan *competitor* yang terdapat pada lingkungan usaha yang tidak stabil.

Thoha (2011) menyatakan bahwa organisasi yang baik merupakan organisasi yang berjuang menaikkan kemampuan talentanya, karena merupakan kunci untuk menaikkan prestasi karyawan. Meningkatkan prestasi karyawan memungkinkan perusahaan untuk bertahan pada lingkungan usaha yang sangat berdampingan dan bergejolak.

Dengan begitu, upaya untuk menaikkan prestasi karyawan juga menjadi ancaman bagi manajer supaya lebih fokus, sebab kesuksesan pencapaian

rencana serta perkembangan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas kinerja orang-orang yang berada di suatu organisasi tersebut.

Human resources menjadi faktor penting saat mencapai tujuan perusahaan dengan memerlukan perhatian khusus. Khusus manajer area kerja atau organisasi memiliki tugas untuk terus memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Danang Sunyoto (2015), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan secara luas didefinisikan sebagai upaya mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada di suatu perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan. Jadi itu menjadi tugas pemimpin untuk memotivasi karyawannya agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan pada organisasi telah menarik perhatian para peneliti untuk melakukan penelitian dibidang perilaku organisasi. Kualitas Pemimpin sering dilihat sebagai faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Pemimpin yang efektif harus mampu merespon perubahan, mampu menguraikan kekuatan dan kelemahan sumber dayanya, memaksimalkan efektivitas perusahaan serta membuat keputusan dengan tepat.

Mengingat pentingnya seorang atasan dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlunya gaya kepemimpinan yang sesuai dalam memimpin dan dibutuhkan sifat disiplin yang bagus untuk menjadi sumber daya manusia profesional serta berkualitas.

Motivasi menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika ingin memberikan dampak positif bagi seluruh karyawannya guna mencapai tujuannya.

Disiplin kerja menjadi titik utama sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Dalam meningkatkan kedisiplinan suatu organisasi berawal dari pengamatan terhadap seluruh karyawan. Disiplin kerja perlu ditanamkan pada setiap karyawan yang membutuhkan pemahaman untuk mematuhi tata tertib yang berlaku. Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan disiplin kerja, karena disiplin kerja menjadi faktor utama yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bank BTN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di bidang perbankan. Mereka bertujuan untuk mendukung pembiayaan perumahan melalui tiga produk inti: keuangan ritel, bisnis dan syariah.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. telah meraih beberapa penghargaan yang diantaranya yaitu pada tahun 2018 menjadi Bank terbaik

yang meraih keberhasilan kelompatan posisi aset selama enam tahun terakhir dan berhasil menembus peringkat kelima Bank dengan penguasaan aset terbesar. Predikat tersebut menjadi pemacu bagi manajemen untuk terus menggelar tranformasi dan membawa Bank BTN menjadi *Global Player*.

Pada tahun 2019 Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk meraih Peringkat I Kategori Bank buku 3 dengan Aset Rp100 Triliun ke Atas dalam ajang 8 Tahun Digital Brand Awards 2019. Bank BTN meraih penghargaan tersebut hasil dari kinerja positifnya di bidang industri perbankan di Indonesia. Diantara penghargaannya yaitu Best Overall Peringkat II kategori KPR Bank Umum Konvensional, Peringkat I kategori Tabungan Bank Umum Konvensional, Peringkat I kategori KPR Bank Umum Konvensional, Peringkat II kategori Debit Bank Umum Konvensional, Peringkat I kategori Deposito Bank Umum Konvensional, Peringkat II kategori Wealth Management Bank Umum Konvensional dan Golden Trophy Unit Usaha Syariah Bank Umum.

Pada tahun 2020 Bank BTN meraih 2 penghargaan yaitu CNBC Indonesia Award The Most Inspiring Banks untuk kategori “The Bank In Mortgage Market” dan Top Brand Awards 2020. Penghargaan ini sebagai apresiasi kepada BTN yang mencatatkan prestasi dalam mempertahankan kinerja ditengah tantangan adanya pandemi Covid-19 dan dari hasil inovasi Bank BTN dalam mengemas dan mengkomunikasikan produk KPR dengan program dan skema yang menarik bagi generasi milenial, diantaranya Program

“KPR Gaesss for Millenial” Penghargaan tersebut diterima oleh Direktur Finance, Planning, & Treasury Bank BTN, Nixion L.P. Napitupulu.

Pada tahun 2021 Bank BTN meraih beberapa penghargaan sekaligus di TOP GRC Awards 2021. Penghargaan ini diberikan hasil positif dari perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip tata kelola, risiko dan kepatuhan (GRC) dalam pengelolaan bisnisnya. Penghargaan ini didapat karena BTN telah menerapkan pengelolaan risiko bisnis yang baik, dan kepatuhan secara ekstensif pada pelaksanaan proses bisnis. Adapun beberapa penghargaan yang diperoleh Bank BTN yakni The Most Committed GRC Leader 2021, The High Performing Board of Commissioners on GRC 2021, dan The High Performing Corporate Secretary on GRC 2021.

Ajang TOP GRC Awards 2021 adalah ajang yang diadakan oleh Majalah TopBusiness yang bekerja sama dengan beberapa institusi yaitu Asosiasi GRC Indonesia, IRMAPA (*Indonesia Risk Management Professional Association*) ICopi (*Institute of Compliance Professional Indonesia*) Lembaga Kajian Nawacita (LKN), FEB Universitas Padjajaran, Sinergi Daya Prima (SDP), Solusi Kinerja Bisnis (SKB), Dwika Consulting, dan Melani K. Harriman and Associates.

Pada tahun 2020 Bank BTN KCP Nogotirto mendapatkan laba sebesar 11,19% sedangkan pada tahun 2021 mendapat 14,12% terdapat kenaikan laba yang cukup tinggi. Peningkatan laba tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan yang dihasilkan, karena kinerja karyawan tersebut ada dukungan dari pimpinan

Bank BTN KCP Nogotirto. Dan Bank BTN KCP Nogotirto mempunyai manajemen yang baik, mulai dari modal laba, hingga penyaluran kredit.

Dengan begitu membuat penulis menjadi ingin tahu bagaimana cara Bank BTN itu mengelola karyawannya dari segi gaya kepemimpinannya, motivasi dalam kerja dan disiplin dalam menjalankan tanggung jawab di dalam pekerjaannya, dan lokasi penelitian yang diambil adalah Bank BTN Cabang Nogotirto. Dan dengan adanya kondisi dan karena fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank BTN KCP Nogotirto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bank BTN meraih beberapa penghargaan di Top GRC Awards 2021. Penghargaan diberikan dari hasil positif perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip tata kelola, risiko dan kepatuhan (GRC) dalam pengelolaan bisnisnya. Penghargaan tersebut didapat karena Bank BTN telah menerapkan pengelolaan risiko bisnis yang baik, dan kepatuhan secara ekstensif pada pelaksanaan proses bisnis. Dan Bank BTN KCP Nogotirto pada tahun 2020 mendapatkan laba sebesar 11,19% sedangkan pada tahun 2021 mendapat 14,12% terdapat kenaikan laba yang cukup tinggi. Peningkatan laba tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan yang dihasilkan, karena kinerja karyawan tersebut ada dukungan dari pimpinan Bank BTN KCP Nogotirto.

Berdasarkan fenomena dan kondisi tersebut, penelitian ini mengajukan sebuah pertanyaan yakni, bagaimana gaya kepemimpinan pada karyawan Bank BTN KCP Nogotirto? Bagaimana motivasi kerja yang dilakukan pada karyawan Bank BTN KCP Nogotirto? dan bagaimana disiplin kerja karyawan di Bank BTN KCP Nogotirto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

- 1.3.1 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan karyawan di Bank BTN KCP Nogotirto
- 1.3.2 Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Bank BTN KCP Nogotirto
- 1.3.3 Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di Bank BTN KCP Nogotirto

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Penulis

Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah, sekaligus dapat membandingkan teori dan praktek.

1.4.2 Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam menjalankan amanah sebagai pimpinan dengan baik dan memberikan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

1.4.3 Pihak lain

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi yang melakukan penelitian di bidang yang sama.

1.5 Kontribusi Penelitian

1.5.1 Kontribusi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi akademisi mengenai analisis gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan Bank BTN KCP Nogotirto dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut.

1.5.2 Kontribusi praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi persyaratan mendapat gelar Sarjana Manajemen dan sebagai referensi untuk memperluas pengetahuan syarat untuk benar-benar menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

2. Bagi Bank BTN

Hasil dari penelitian diharapkan bisa menjadi motivasi bagi Bank BTN KCP Nogotirto supaya bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian bisa menjadi referensi penelitian, memperluas pengetahuan serta menjadi perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

1.5.3 Kontribusi Kebijakan

Penelitian ini memberikan penuturan mengenai isu-isu penting ketika pembuat kebijakan melakukan perdebatan pada suatu topik kebijakan yang ada di Bank BTN KCP Nogotirto.

1.6 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap hasil penelitian ini dan untuk memperjelas agar tidak melenceng dari pokok permasalahan, maka peneliti menetapkan batasan masalah yang menjadi ruang lingkup penelitian sehingga penelitian ini menjadi jelas.

Adapun batasan masalah yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1.6.1 Batasan Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan di Bank BTN KCP Nogotirto.

1.6.2 Batasan kontekstual

Penelitian ini dilakukan di Bank BTN KCP Nogotirto, objek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank.