

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perbankan saat ini terus tumbuh dan berkembang pesat. Setiap Perusahaan kini harus mencari cara baru untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelayanan mereka. Hal lain yang tidak kalah penting yaitu memperhatikan sumber daya manusianya karena mereka adalah aset terpenting perusahaan dan berperan besar dalam menjalankan bisnis. Manajemen yang efektif juga diperlukan untuk menangani setiap perubahan atau proses yang mempengaruhi operasional perusahaan secara cepat dan efektif.

PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan sebuah bank yang dimiliki pemerintah terbesar di Indonesia dan selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Bank BRI juga merupakan bank yang persebarannya di Indonesia hampir tersebar merata hingga ke pelosok, sehingga sangat mudah ditemukan walaupun di daerah-daerah kecil di Indonesia.

Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia perlu untuk ditingkatkan lagi, agar tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi.

Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawannya dalam hal mendorong karyawan untuk termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Motivasi PT. Bank Rakyat Indonesia perlu untuk diperhatikan antara sesama karyawan dan pemimpin, sehingga setiap pekerja termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan gembira guna mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin kerja PT. Bank Rakyat Indonesia perlu diperhatikan, karena hal ini memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan.

Dari pembahasan yang telah dijelaskan di atas, bahwa peneliti tertarik dengan judul skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi COVID-19 pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kepemimpinan diduga mengalami penurunan selama pandemi sehingga menurunnya kualitas kinerja karyawan.
2. Motivasi karyawan diduga mengalami penurunan karena kurangnya perhatian terhadap karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang produktif.
3. Disiplin kerja karyawan diduga mengalami penurunan yang mungkin dipengaruhi oleh faktor pandemi.
4. kinerja karyawan diduga mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya sehingga menurunnya target yang seharusnya dicapai perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana dampak kepemimpinan akan kinerja karyawan di era pandemi covid – 19 pada Bank BRI?
2. Bagaimana dampak motivasi terhadap kualitas kerja karyawan sehingga meningkatkan kualitas pelayanan di Bank BRI?
3. Bagaimana dampak kerja yang disiplin akan tingkat kualitas kinerja karyawan pada Bank BRI?
4. Bagaimana dampak kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, akan kinerja karyawan di Bank BRI?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Bank BRI.
2. Mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada Bank BRI.
3. Memahami hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Bank BRI.
4. Mengembangkan pemahaman tentang peran kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi di Bank BRI.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, bermanfaat memperkaya wawasan penulis
2. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan untuk referensi peneliti berikutnya.
3. Bagi Perusahaan, sebagai acuan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia, sebagai sarana pengelolaan referensi perpustakaan universitas.

1.6 Teori Tentang Kepemimpinan

1.6.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Fauzi,dkk (2021:20),“Kepemimpinan merupakan upaya dalam mempengaruhi seseorang maupun kelompok dengan membagikan dorongan serta arahan dalam bekerja sama demi mengejar tujuan yang sudah disepakati”.

Menurut Hutahaeen (2021:3),“Kepemimpinan merupakan suatu keahlian ataupun kekuatan didalam diri seorang guna memimpin serta pengaruhi orang lain dalam perihal bekerja, dimana tujuannya merupakan demi menggapai sasaran (goal) yang sudah ditetapkan”.

Menurut Irham (dalam Wijoyo ,2021:11),“Kepemimpinan ialah suatu bidang yang membahas secara menyeluruh mengenai cara memusatkan, memantau serta mempengaruhi orang lain buat melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan”.

1.6.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Nizamuddin (2020:37), variabel kepemimpinan yaitu :

1. Ketulusan dan keterusterangan
2. Keyakinan diri
3. Kreativitas
4. Kecerdasan

1.7 Teori Motivasi

1.7.1 Defenisi Motivasi

Menurut Ahmad Hudri (2020:31),“Motivasi ialah suatu dorongan atau dasar dalam meningkatkan gairah ataupun semangat seseorang dalam mengerjakan sesuatu, sehingga mampu mewujudkan apa yang telah di cita-citakan”.

Menurut Rus Hartata (2020:18),“Motivasi ialah suatu proses yang terjadi didalam diri seseorang yang mengarahkannya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hamzah (2021:9),“Motivasi ialah suatu dorongan yang muncul karena dipacu dari dalam serta dari luar diri yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk mengubah prilaku ataupun kegiatan yang spesifik menjadi lebih baik dari kondisi sebelumnya”.

1.7.2 Indikator Motivasi

Menurut Hafidzi,dkk (2019:53), variabel motivasi yaitu :

1. Persyaratan fisik
2. Persyaratan keamanan
3. Persyaratan sosial
4. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

1.8 Teori Disiplin Kerja

I.8.1 Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Surajiyo,dkk (2020:58),“Disiplin ialah suatu kemampuan yang berkembang pada jiwa seorang karyawan yang mengakibatkan karyawan bisa beradaptasi secara tulus terhadap ketetapan aturan serta nilai tinggi dari perilaku dan pekerjaan”.

Menurut Wursanto (dalam Padmaningrum, 2021:46),“Disiplin ialah kondisi yang memicu atau sebagai pemacu seorang pegawai untuk melangsungkan seluruh aktivitas sesuai dengan norma-norma ataupun aturan yang sudah ditentukan”.

Menurut kartika,dkk (2021:95),“Disiplin ialah suatu teknik yang dipakai dalam menghadapi konflik kinerja dimana teknik ini melibatkan pimpinan untuk mengenali serta membahas permasalahan kinerja kepada karyawan”.

I.8.2 Indikator Disiplin

Menurut Wisantyo & Madriistriyatno (2015:57), variabel disiplin yaitu :

1. Ketegasan
2. Balas jasa
3. Teladan pimpinan
4. Keadilan

1.9 Teori Kinerja Karyawan

I.9.1 Defenisi Kinerja

Menurut Efendi (dalam Dadang, 2020:40),“Kinerja ialah hasil dari upaya karyawan atau sikap konkret yang ditunjukkan dalam peran mereka di dalam organisasi”.

Menurut Burhanuddin (2021:51),“Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang secara langsung terkait dengan tujuan strategis bisnis serta kepuasan pelanggan dan keterlibatan dalam kegiatan ekonomi”.

Menurut Muhdar (2021:212),“Kinerja ialah ilustrasi tentang taraf yang harus dicapai dalam pengoperasian suatu aktivitas ataupun prosedur dalam menciptakan tujuan, target, serta visi dan misi organisasi yang diwujudkan melalui perencanaan strategis”.

I.9.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) variabel variabel kinerja yaitu :

1. Standar kerja
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kendala sewaktu di tempat kerja
4. Sikap dalam bekerja

1.10 Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015:249), “Seorang Pemimpin yang memiliki kualitas dan kepribadian yang baik, bisa meningkatkan gairah karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta meningkatkan kinerja”.

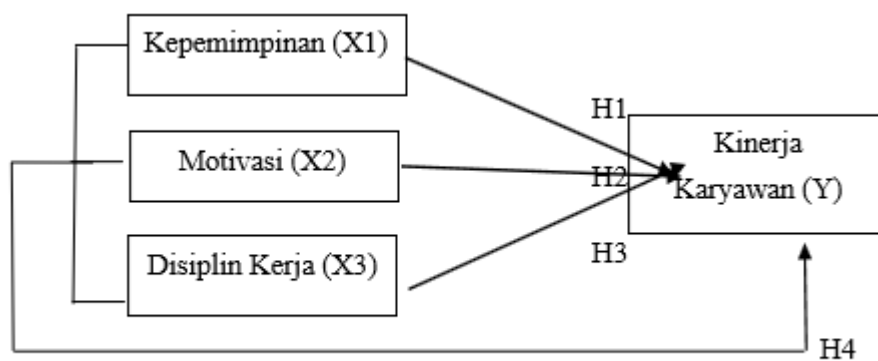
1.11 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Payaman Simanjuntak (dalam Bintoro 2017:112-117), “Motivasi beserta Etos Kerja sangatlah perlu dalam mendorong semangat kerja karyawan”.

1.12 Teori Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Husein (2017:95), “Seorang pegawai yang menaati serta menjalankan prinsip-prinsip disiplin kerja, bisa meningkatkan kinerja”.

1.13 Kerangka Konseptual



Gambar I. 1 Kerangka Konseptual

1.14 Hipotesis

Hipotesis berikut muncul dari penelitian ini, berdasarkan Kerangka Konseptual yang telah disajikan sebelumnya yaitu :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja staf di Bank BRI.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank BRI.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI.

H4 : Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja di Bank BRI.