

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih inovatif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan perusahaan tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan individu ini tidak hanya dikendalikan oleh sosok pemimpin saja. Pemimpin merupakan panutan dalam sebuah perusahaan. Tugas utama seorang pemimpin adalah menciptakan semangat dan gairah kerja kepada seluruh karyawannya. Kepemimpinan sangat berperan dalam kemajuan perusahaan. Leadership di kata lain adalah kepemimpinan yang dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Ardana et al (2012:179), Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Ada juga yang berpendapat bahwa menurut Kartono (2003:4), menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Kepemimpinan juga akan lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja maka perlu juga memberikan lingkungan kerja yg kondusif dan juga kopetensi agar memahami manajerial.

Lingkungan kerja sendiri adalah salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah

dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Menurut Mangkunegara (2004:64), Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayana.

Sedangkan kompetensi adalah kemamuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Jadi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kopetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan. Menurut Edison *et al* (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh perusahaan. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Permasalahan yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Operations Region VIII Jawa 3 Surabaya adalah peranan leadership kurang berpengaruh terhadap karyawan karena kurangnya hubungan antar karyawan dan pimpinan, lingkungan kerja yang kurang kondusif juga factor yang mempengaruhi kinerja, dan kompetensi yang kurang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Credit Operations Region VIII Jawa 3 Surabaya. Disini pimpinan perlu mengetahui apa yang menjadi kebutuhan Pegawai sehingga peningkatan kinerja akan terjadi. Berkenaan dengan hal tersebut, penelitian ini ingin mengkaji lebih mendalam pada suatu kajian penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Perseso) Tbk. Unit Credit Operations Region VIII Jawa 3 Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi secara parsila berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit *Credit Operations Region VIII Jawa 3 SURABAYA* ?
2. Apakah Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit *Credit Operations Region VIII Jawa 3 SURABAYA* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit *Credit Operations Region VIII Jawa 3 SURABAYA*.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit *Credit Operations Region VIII Jawa 3 SURABAYA*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan akademik dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan dan dapat dipelajari bagi karyawan yg berada atau tidak berada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit *Credit Operations Region VIII Jawa 3 Surabaya*.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan dan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan

di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Unit Credit Operations Region VIII Jawa
3 Surabaya.