

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah.

Pada zaman sekarang, perubahan zaman maupun teknologi pengelolaan SDM (sumber daya manusia) merupakan suatu hal yang perlu di jalankan di semua macam bentuk organisasi, Dikarenakan SDM ialah nyawa dari suatu usaha yang menjalankan semua kebutuhan operasional yang di butuhkan perusahaan dan karyawan serta bertanggung jawab atas mutu dan layanan yang diberikan ke pelanggan.

Industri semacam PT Bank Rakyat Indonesia ( Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali yang berada di Jl. Rajawali Nomor. 25 - 27 Surabaya pula sangat mencermati mutu serta proses pengembangan SDM mereka. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Ataupun kerap di sebut Bank BRI di tahun 1990an sangat beda dengan Bank BRI di saat sekarang, paling utama untuk perihal pengelolaan SDM. Pada masa itu Bank BRI di nilai selaku lembaga yang bertabiat birokratis dan korup. Pergantian dicoba saat tahun 1998, dikala itu di wujud Regu Budaya Kreatif yang di kolaborasikan dengan *PT. SQCI (Service Quality Center Indonesia)*. Regu ini sukses berikan pergantian yang baik dengan metode meningkatkan 5 budaya bawah yang di terapkan di Bank BRI ialah *Integrity, Profesionalisme, Trust, Inovation*, serta *customer centric*. Dengan penanaman budaya ini kepada segala jajaran Bank BRI, Bank BRI setelah itu tumbuh jadi suatu organisasi ataupun industri yang lebih baik dari sebelumnya, apalagi pernah mendapatkan suatu penghargaan selaku BUMN terbaik seindonesia. Proses ini tidaklah gampang, tetapi sanggup membagikan hasil

yang di idamkan. Proses bersinambung pada upaya sosialisasi serta internalisasi nilai-nilai budaya ini terus dicoba melalui bermacam metode ialah contohnya dengan pembuatan *master trainer* budaya kerja, pembuatan *Change Agent* ke setiap tingkatan kantor utama, kantor cabang, kantor cabang pembantu serta unit dan sosialisasi ke seluruh jajaran. Tidak hanya itu, Bank BRI pula melaksanakan pengembangan SDM supaya dapat bersaing dengan kompetitor pada dunia perbankan semacam:

- 1) Pengambilan SDM yang difokuskan pada perekrutmen pegawai di bidang pemasaran serta pula kader dari calon pemimpin Bank BRI. Proses dari perekrutan dicoba dengan metode pengadaan Program Pengembangan Staff (PPS) serta melalui outsourcing untuk memperoleh tenaga kerja terbaik pada posisi pekerjaan penunjang.
- 2) Pihak BRI pula mendesak para pekerja buat jadi *human capital* dalam makna SDM yang mempunyai inovasi serta keinginan buat belajar serta berganti, dan bisa membagikan energi positif serta kreatif dalam tempat bekerja. Upaya itu dicoba buat mempersiapkan calon pemimpin BRI nantinya di masa depan.
- 3) Dengan terdapatnya kebijakan *reward* serta *punishment* yang tidak berubah-ubah serta adil ke segala pekerja. Perihal ini dicoba buat membuat hawa serta area kerja kondusif, yang bertujuan buat menambah semangat pekerja supaya melakukan lebih baik lagi di tempatnya bekerja.
- 4) Buat upaya menghasilkan SDM BRI yang berkompeten, BRI selalu mengadakan aktivitas pembelajaran serta pelatihan pada segala pekerja serta jajarannya. Aktivitas pembelajaran serta pelatihan dilaksanakan di sebagian wilayah ialah di 6 sentra pembelajaran BRI (Bandung, Jakarta, Surabaya, Makassar, Yogyakarta, serta Padang).

Bagi Rivai & Mulyadi pada Kumala & Agustina (2018:27) mengartikan, Gaya kepemimpinan ialah seperangkat karakteristik yang dipergunakan oleh seorang atasan dalam pengaruhi bawahannya sehingga dapat dicapai pretensi organisasi dan bisa juga diartikan sebagai pola geste. Strategi ini juga sering digunakan oleh pimpinan.

Ada berbagai macam penggambaran kepemimpinan yang disampaikan para ahli. Tetapi prinsip kepemimpinan yaitu sebuah proses pengkondisian pimpinan untuk memimpin bawahan, mengarahkan dan mengajarkan bawahan untuk bertindak guna mencapai tujuan yang diharapkan. Ini berarti jika bawahan dalam memenuhi persyaratan mereka bergantung pada kemampuan dan kapasitas pimpinan.

Adapun aspek yang bisa pengaruhi suatu kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan ialah prestasi kerja. Bagi Badriyah (2018:136), Prestasi kerja yaitu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan seseorang saat melakukan kewajiban yang diberikan ke dirinya, yang dilandasi kepiawaian, kesungguhan, pengalaman dan waktu.

Melalui gaya kepemimpinan serta prestasi kerja, maka kinerja karyawan akan terbentuk dengan baik dan akan membuat para pekerja bersemangat untuk bekerja dan tampil sebaik mungkin seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan prestasi kerja merupakan instansiasi stimulan terhadap tuntutan moral dan material pekerja sehingga diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, serasi dan terjaga. Bukan hanya kepada pihak yang bersangkutan namun juga seluruh pekerja di dalam perusahaan.

Dari permasalahan tersebut, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja, sehingga penelitian ini mengambil judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PRESTASI KERJA SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING* PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG SURABAYA RAJAWALI.**

### **1.2 Rumusan Masalah.**

Menurut latar belakang di atas, rumusan masalah didalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali?
3. Apakah prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali?
4. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali?

### **1.3 Tujuan Penelitian.**

Tujuan yang ingin didapat di penelitian ini ialah :

1. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali.
2. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali.
3. Untuk menganalisa pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali.
4. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali.

### **1.4 Manfaat Penelitian.**

Manfaat yang akan diperoleh dari adanya penelitian ini ialah :

#### 1) Aspek Akademis

Memberi referensi kepada akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kebutuhan perpustakaan soal hasil gambaran dari penelitian ini dan bisa digunakan sebagai tambahan informasi dalam meningkatkan ilmu pengetahuan mengenai teori pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan melalui prestasi kerja.

#### 2) Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini, hasilnya dapat dijadikan referensi untuk upaya dari pengembangan ilmu ekonomi pada umumnya serta berguna juga

bagi mahasiswa yang memerlukan kajian terhadap kegiatan ekonomi jurusan manajemen SDM pada khususnya.

### 3) Aspek Praktis

Penelitian ini bisa digunakan masukan untuk bahan pertimbangan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali agar membuat kinerja karyawan lebih baik dan bisa memberi pengalaman yang dapat diaplikasikan di perusahaan atau instansi lainnya.