

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap instansi maupun lembaga pasti memerlukan karyawan yang memiliki kepribadian, kemampuan, pengetahuan dan kecakapan dalam pengambilan keputusan, karena keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin perusahaan dan dorongan dari bawahan yang memiliki rasa komitmen dalam menjaga kestabilan kerja dalam menjalankan sebuah perusahaan. Jadi, pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mengetahui apa fungsi dan tugasnya di dalam menjalankan perusahaan agar perusahaan yang dipimpin bisa berkembang, peran pemimpin bisa mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Karena beberapa waktu belakangan ini ada fenomena penurunan kinerja karyawan di beberapa perusahaan dan seringnya terjadi turnover di perusahaan oleh sebab itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung kepada pemimpin, apakah seorang pemimpin dapat menggerakkan semua sumberdaya manusia, sumberdaya alam, sarana, dana, dan waktu yang ada secara efektif dan efisien dalam menjalankan proses manajemen.

Faktor dari keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan kualitas kinerja sumberdaya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi karyawan yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Bass menjelaskan bahwa “pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan

Kinerja karyawan merupakan faktor sentral dalam menentukan perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan secara langsung terlihat dari produktivitas sebuah organisasi atau

perusahaan. Karena itu kinerja karyawan menentukan apakah sebuah perusahaan dapat mencapai target bisnis, misi jangka pendek maupun jangka panjang dan rencana pengembangan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan juga menentukan prospek, daya saing dan juga kemampuan perusahaan menghadapi krisis. Karena itulah pengukuran terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan secara berkala sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan dalam rangka menjalankan perbaikan-perbaikan dari waktu ke waktu.

Namun belakangan ini terjadi penurunan kinerja karyawan di beberapa perusahaan yang diakibatkan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi terutama dalam kondisi pandemi saat ini. Dimana kondisi saat ini komunikasi setiap orang untuk bekerja sangat rendah karena ketakutan tertular oleh virus, demikian juga penerapan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dimana setiap orang diwajibkan untuk sosial

Secara harfiah kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses mengubah dan mentransformasikan individu menuju perubahan. Dimana di dalamnya, pemimpin terlibat untuk memenuhi kebutuhan para karyawan untuk meningkatkan kualitas para karyawan.

Ketika pekerja merasa tidak yakin bahwa perusahaan tempatnya bekerja tidak dapat memenuhi sebagian atau seluruh kebutuhannya, secara logis dia akan kehilangan semangat dalam bekerja. Hal ini mesti menjadi catatan penting bagi para Manager Human Resource Department (HRD) dan pimpinan lain dalam perusahaan. Mereka mesti mampu meyakinkan karyawan bahwa perusahaan yang mereka pimpin dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam bekerja dan juga kebutuhan-kebutuhan kehidupan para karyawan karena inilah faktor paling dasar yang memacu semangat kerja karyawan.

Sebagaimana telah disinggung di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (selain gaya kepemimpinan) adalah komunikasi. Komunikasi menjadi hal yang penting dalam aktivitas organisasi, karena dengan komunikasi yang baik dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Dalam suatu perusahaan yang komunikasinya baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kinerja yang baik, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi.

Oleh karena itu komunikasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila komunikasi membantu dalam kelancaran berjalannya strategi organisasi. Jika karyawan memiliki komunikasi yang baik di tempat kerjanya, dia tidak lagi memperlakukan tempat kerjanya sebagai tempat mencari rejeki semata. Karyawan akan memperlakukan tempat kerjanya seperti rumah atau keluarga yang turut dia miliki dan dia merasa turut bertanggungjawab untuk membawa perusahaan tersebut berkembang.

Jika gaya kepemimpinan dan komunikasi dikembangkan dengan baik, diyakini bahwa kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) pengertian kinerja ialah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya oleh Mangkunegara (2016) dalam Bambang, dkk (2020). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kinerja dapat diukur atau dinilai berdasarkan hasil kerja (output) baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Pengukuran atau evaluasi kerja penting dilakukan untuk periode tertentu agar perusahaan memiliki landasan dalam merancang strategi-

strategi peningkatan produksi. Menurut Siswanto (2001) dalam Rismawati dan Mattalata (2018) evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi hasil kerja dibanding modal yang dikeluarkan, semakin baik kinerja. Modal kerja yang dimaksud dapat berupa tenaga kerja, waktu yang dihabiskan, perlengkapan kerja, gaji karyawan dan sebagainya. Dengan kata lain, modal dapat juga disebut sebagai sumber daya yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi.

Oleh karena hal tersebut peneliti berkeinginan untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan melakukan penelitian pada PT.Mandiri finance Mampang. Perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan, perbankan, pembiayaan motor, mobil, dan peralatan berat. berlokasi di Jl. Duren Tiga, Nomor 29 A-B, RT 005 / RW 001, Mampang

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI cabang mampang prapatan”**

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri cabang mampang prapatan ?
2. Apakah komunikasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Mandiri cabang mampang prapatan?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri cabang Mampang Prapatan.
2. Untuk mengetahui komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri cabang Mampang Prapatan.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi PT. Bank Mandiri cabang Mampang Prapatan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan komunikasi yang lebih baik.
2. Untuk penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan kepemimpinan transformasional dan komunikasi Dalam Upaya meningkatkan Produktivitas Karyawan dengan melihat praktiknya
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

## **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis dibatasi pada pembahasan hanya melihat tentang hubungan secara parsial antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap kinerja PT. Bank Mandiri Cabang Mampang Prapatan. Responden dari penelitian ini adalah karyawan dari PT. Bank Mandiri Cabang Mampang Prapatan.