

BAB I

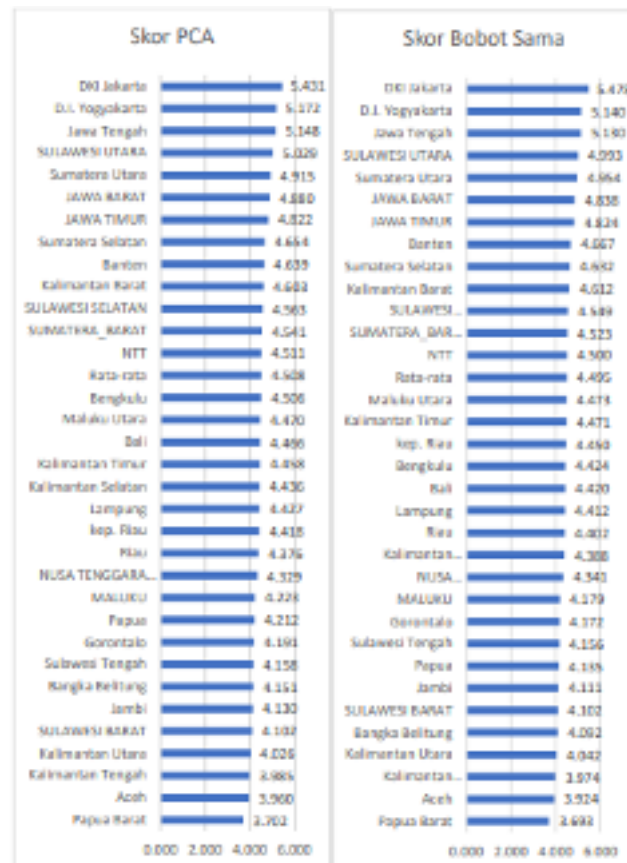
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan lokasi berkumpulnya element perusahaan yang melangsungkan kegiatan memproduksi produk berupa barang ataupun jasa (Lerinsa 2021). Element yang dimaksud dalam pernyataan tersebut meliputi modal dan tenaga kerja. Element yang disebutkan memiliki keterkaitan satu sama lain di dalam kegiatan produksi. Modal memiliki peran untuk membeli bahan pokok produksi, membayar upah karyawan, dan menyokong segala kebutuhan yang harus dipenuhi dalam proses produksi. Sedangkan, tenaga kerja merupakan tokoh penting dalam memproduksi sebuah produk dengan cara membuat, melayani, atau mengawasi.

Perusahaan adalah entitas yang menjalankan berbagai aktivitas secara rutin untuk memperoleh pendapatan, baik melalui kegiatan perdagangan, penyewaan produk, maupun melalui perjanjian dagang atau sewa (adelia 2024). Salah satu tujuan utama pendirian perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang terus meningkat dan semakin beragam. Perusahaan memiliki peran sebagai aktor utama dalam ekonomi karena berfungsi sebagai penggerak ekonomi dengan menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi kebutuhan pasar (Arna 2021). Setiap perusahaan tentunya memiliki keinginan atau target mendapatkan keuntungan yang maksimal dan menjadi pemimpin pasar di masing-masing sektor bisnisnya.

Perusahaan di era globalisasi memiliki tantangan yang berat, yaitu persaingan usaha yang cukup ketat. Menurut data dari *Center For Economics And Development Studies*, kondisi persaingan usaha yang ketat di Indonesia menurut Laporan Akhir Kajian Indeks Persaingan Usaha di Indonesia mengalami tantangan besar muncul bagi pelaku bisnis di berbagai sektor untuk mempertahankan daya saing mereka, terutama pasca pandemi. Berdasarkan laporan indeks persaingan usaha, persaingan usaha nasional berada dalam kategori moderat hingga sedikit tinggi. (Dr. Maman et al. 2021)



Gambar 1. 1 Diagram Persaingan Usaha

Sumber : laporan akhir kajian indeks persaingan usaha indonesia

Berdasarkan diagram diatas, persaingan usaha di beberapa provinsi besar seperti DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Tengah cenderung lebih tinggi dibandingkan provinsi-provinsi lain. Faktor-faktor seperti jumlah pelaku usaha yang banyak, diferensiasi produk, serta tingkat efisiensi dan inovasi teknologi berkontribusi terhadap tingginya indeks persaingan di daerah-daerah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa wilayah dengan persaingan yang lebih tinggi memiliki iklim usaha yang lebih dinamis dan kompetitif, mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi dan inovasi agar tetap kompetitif di pasar

Menurut Mooney di dalam Jurnal *Meta Analysis Study of The Influence of Organizational Learning and Organizational Norms on Competitiveness Journal*, perusahaan yang dapat bersaing didalam persaingan usaha merupakan perusahaan yang dapat mengoptimalkan kekuatan internal untuk merespons peluang dari lingkungan eksternal sekaligus menghindari ancaman luar serta mengatasi kelemahan internal (Syahrial 2022). Kekuatan internal adalah sumber daya yang terdapat didalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki keterkaitan kuat terhadap proses perkembangan perusahaan dari strategi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia juga berperan dalam menyokong keberhasilan dari suatu strategi organisasi (Chandra et al. 2023). Hal ini disebabkan ketika individu berperan dalam organisasi, mereka melimpahkan pengalaman, pengetahuan, keahlian, serta bakat khusus dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebut dengan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hal yang mencerminkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan (Deswanti et al. 2023). Kinerja merupakan hasil dan tindakan yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai jangka waktu yang diberikan. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari peran yang diberikan karyawan dalam bekerja. Tentu Kinerja karyawan memiliki perbedaan diantara satu dengan karyawan lainnya.

Kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, menurut Affandi didalam jurnal Deni (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antarlain sebagai berikut, ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja diantara lain; Lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan. Teori menurut Afandi (2021), didukung oleh hasil peneltian (Eka Wijaya dan Fauji 2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Deni (2022) juga didukung oleh penelitian dari (Sri and Gandhi 2021) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transformasional sendiri dapat diartikan, seorang pemimpin memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan transformasional berasal dari keinginan untuk mentransfigurasi suatu organisasi menuju perubahan yang lebih baik hal tersebut diterapkan dengan melakukan

motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian terhadap bawahannya (Handayani et al. 2023).

Karakteristik pendekatan gaya kepemimpinan transformasional menggunakan pendekatan yang mengenali setiap karyawan. Pendekatan ini menekankan visi misi yang jelas, dorongan intelektual, dan tujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, elemen kepemimpinan diperlukan. Hal ini memungkinkan untuk lebih memahami sifat - sifat, dan potensi setiap pekerja. Pemimpin yang memahami dapat menjadi lebih mudah dan relevan jika mereka mendorong individu lain untuk meningkatkan kinerja.

Menurut penelitian (Prayudi 2020) kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hasil penelitian didukung oleh penelitian, menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebab pemimpin mendorong semangat kerja, memberi nasehat, mendorong pengembangan kemampuan, menggunakan pendekatan pada aturan dan prosedur kerja, serta menegur dan memuji anggota organisasi.

Disamping gaya kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan aspek yang berhubungan langsung dengan individu karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai tanggungjawabnya kepada perusahaan. Lingkungan kerja tidak hanya sebatas fasilitas dalam bentuk fisik, namun mencakup hubungan kerja antar individu atau

biasa disebut dengan lingkungan non-fisik. Lingkungan kerja perlu diperhatikan agar menjadi lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. Lingkungan tersebut didukung dari bentuk lingkungan fisik seperti sarana dan prasarana yang siap menunjang karyawan dan non fisik, yaitu hubungan antara individu dengan individu pada tingkatan apapun didalam perusahaan (Astuti and Mulyadin 2022).

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik di area kerja yang dapat berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan (Khoirun Nisa et al. 2023). Untuk mengurangi dampak negatif dari lingkungan kerja fisik, pemimpin perlu mempelajari kondisi lingkungan fisik dan perilaku karyawan. Diantara lingkungan fisik yang perlu diperhatikan adalah pencahayaan lampu, suhu udara ruangan, warna cat, desain ruangan, dan fasilitas pendukung yang sesuai. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan.

Ruangan pada lingkungan kerja yang dirancang dengan benar, tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga memudahkan komunikasi antar individu dalam tim sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi pada karyawan dalam bekerja (Meilani and Muttaqin 2024). Di sisi lain, jika lingkungan kerja fisik tidak diperhatikan maka akan memicu berbagai masalah. Sebagai contoh adanya kebisingan akan membuat para karyawan tidak nyaman dan akan berdampak pada penurunan fokus karyawan. Tingkat fokus yang menurun memiliki kecenderungan penurunan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai standar perusahaan (Pusparani 2021).

Dalam penelitian (Meilani and Muttaqin 2024), menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan yang meningkatkan kinerja karyawan merupakan lingkungan yang nyaman meliputi suhu ruangan, sirkulasi udara, pewarnawaan ruanga kerja, serta pencahayaan yang memadai. Hasil penelitian terssebut didukung oleh penelitian (Halim and Meliza 2022), dengan judul pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan menjelaskan kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. karyawan akan merasa lebih nyaman dan produktif jika tidak ada gangguan dari lingkungan kerjsa fisik seperti pencahayaan yang kurang, suhu ruangan yang terlalu dingin dan panas, serta kebisingan yang tidak bisa diredam oleh ruangan kerja.

Lingkungan non fisik tidak luput menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Suwardi dan Daryanto menggambarkan lingkungan kerja non fisik sebagai sebuah kondisi yang berkaitan dan terjadi dengan hubungan kerja sesama rekan kerja atau hubungan antara atasan dan bawahan (Astuti and Mulyadin 2022). Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai aktivitas sosial yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Jika hubungan sesama karyawan dan antar pimpinan harmonis, maka akan menghasilkan rasa aman pada lingkungan kerjanya. Penurunan produktivitas karyawan akan terjadi jika suasana pekerjaan tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian dalam jurnal (Fitri and Ferdian 2021), lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan, baik dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Hubungan yang harmonis akan menghasilkan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat memberikan kenyamanan karyawan. Tentunya, karyawan yang merasa nyaman dan aman akan meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Begitu juga dengan budaya kerja, dimana budaya kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku yang diakui. Budaya kerja adalah sistem kerja yang terbentuk dari pimpinan atau rekan kerja yang didasari pandangan hidup yang menghasilkan rasa nyaman pada karyawan (Firjatullah et al. 2023). Budaya kerja dapat di maknakan sebagai seluruh pola dan perilaku yang terdapat pada kehidupan sosial, sendi, agama, kelembagaan, dan keseluruhan hasil kerja dan pemikiran suatu kelompok (Marakali et.al 2023). Menurut hasil peneltian (Wati et al. 2024), budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Pada budaya kerja Keyakinan yang menjadi panduan dalam berperilaku dan menilai apa yang dianggap penting, baik, dan benar untuk mendukung kualitas kerja.

Penelitian ini berfokus pada karyawan kantor pusat PT. Bank BCA Syariah kantor pusat sebagai objek penelitiannya. PT. Bank BCA Syariah merupakan perusahaan anak dari perusahaan perbankan konvensional PT. Bank Central Asia.

Bank BCA Syariah atau BCAS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha bank umum syariah. Bank BCA Syariah berhasil mendapatkan izin operasi pada 2 Maret 2010. Produk dan layanan yang dimiliki yaitu simpanan, perbankan elektronik, pembiayaan, dan jasa perbankan. PT. Bank BCA Syariah melalui laman resminya memiliki kantor pusat di Jatinegara, Jakarta Timur dan memiliki kantor cabang sebanyak 73 cabang serta memiliki anjungan tunai mandiri (ATM) bersama Bank BCA sebanyak 18,050 buah.

Sebagai bank yang dapat dikategorikan sebagai bank yang relatif baru, PT. Bank BCA Syariah memiliki tantangan tersendiri untuk bersaing dengan maraknya jumlah bank yang ada di Indonesia. Terlebih lagi kantor pusat yang menjadi subjek penelitian Peneliti berlokasi pada Jatinegara, Jakarta Timur dimana kantor tersebut berlokasi di Jakarta yang menjadi Lokasi dengan persaingan Perusahaan tertinggi. Selain hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan alasan dengan perusahaan yang relatif baru PT Bank BCA Syariah memiliki kinerja yang selalu meningkat dari tahun ke tahun Pada tahun 2021 laba bersih PT. Bank BCA syariah sebesar Rp87,4 miliar meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 19,6%. 2022 Laba bersih PT. Bank BCA syariah sebesar Rp111,7 miliar, yang dimana naik sebesar 34,5% pada tahun sebelumnya dan PT. Bank BCA syariah mencetak kenaikan laba Sebesar Rp 153,8 yang naik sebesar 30,8% dari tahun sebelumnya

Sebagai ruang lingkup penelitian ini, Peneliti berniat berfokus terhadap aspek-aspek yang disebutkan pada latar belakang diatas sebagai acuan dalam melakukan analisis. Pertama, bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan di kantor pusat PT. Bank BCA Syariah dan apakah kepemimpinan yang dilakukan

termasuk kategori kepemimpinan transformasional. Kedua, bagaimana lingkungan dan budaya kerja yang terjadi pada karyawan di kantor pusat PT. Bank BCA Syariah. Seperti yang dijelaskan pada latar belakang, lingkungan dan budaya memiliki pengaruh penting pada kinerja karyawan. Lingkungan dan budaya yang diterapkan di PT. Bank BCA Syariah tentu berbeda dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu, Peneliti ingin mengumpulkan data berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan dan budaya yang terjadi di kantor pusat PT. Bank BCA Syariah.

Data tersebut kemudian akan dilakukan analisis dan menjawab pertanyaan utama yakni, bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan dan budaya kerja dapat berpengaruh khususnya di kantor pusat PT. Bank BCA Syariah. Beberapa hal yang mendukung akan pengambilan data ini adalah seiring peningkatan jumlah karyawan, lingkungan persaingan antara karyawan juga meningkat. Hal tersebut sangat mungkin terjadi di kantor pusat PT. Bank BCA Syariah. Peneliti berharap penelitian ini akan bermanfaat tidak hanya kepada peneliti tetapi juga kepada pembaca dan kantor pusat PT. Bank BCA Syariah sebagai pertimbangan daripada gaya kepemimpinan, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti memiliki ketertarikan besar untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja dapat terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat pada PT. Bank BCA Syariah Jakarta Timur

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan referensi terhadap ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia serta menjadi sarana informasi yang bermanfaat terhadap pembaca secara umum dan diharapkan mampu menjadi sumber informasi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan pengetahuan dan wawasan peneliti serta mengimplementasikan ilmya pengetahuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satau saranareferensi objek penelitian dalam memahami dan mengembangkan kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Syariah.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharpkan dpat menjadi sarana edukasi dan pengembangan wawasan bagi pihak umum dibidang sumber daya manusia.