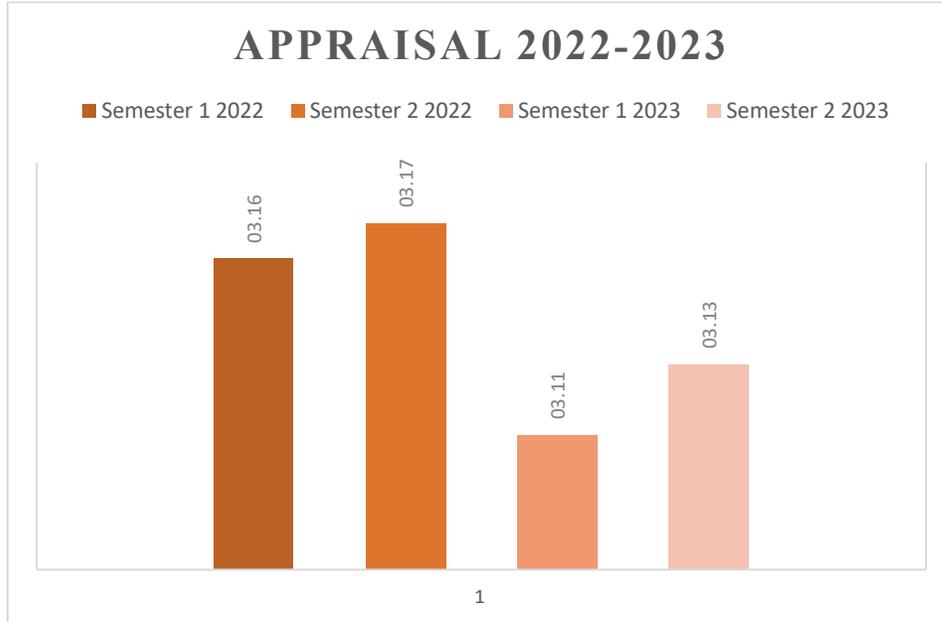


Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Di era modern seperti saat ini, banyak sekali perusahaan di berbagai sektor yang berlomba-lomba untuk menjadi yang terdepan, termasuk sektor perbankan. salah satunya survei oleh OJK (2023) mengenai indeks ekspektasi kinerja atau IEK pada triwulan IV-2023 menurun dari 86 menjadi 84 hal ini juga menyebabkan indeks orientasi bisnis perbankan atau IBP menurun dari level 67 menjadi level 62. Dalam hal ini tak lepas dari campur tangan atau kinerja dari para karyawan yang bekerja, di mana mereka menghabiskan separuh waktu mereka untuk mengembangkan perusahaan bersama-sama. Perusahaan tentu saja menginginkan kinerja karyawannya terus baik, agar bisa mencapai tujuan perusahaan bersama-sama. Walaupun demikian sebenarnya setiap perusahaan memiliki hambatannya masing-masing yang mungkin berhubungan langsung dengan para karyawan sebagai anggota penggerak perusahaan. Salah satu permasalahan yang terjadi pada Bank X cabang Y di kota Bandung yang memiliki permasalahan yang serupa dengan fenomena yang mana terjadi ketidak stabilan neraca kinerja pada bank X cabang Y di kota Bandung.

Pada neraca kinerja persemester pada periode 2022 kinerja para pegawai bank X cabang Y memiliki rata-rata nilai indeks prestasi semester 1 adalah 3,16 dan semester 2 adalah 3,17 di mana nilai tersebut termasuk dalam kategori baik. Sedangkan pada periode 2023, rata-rata indeks prestasi semester 1 adalah 3.11 yang masih dikategorikan baik dan di semester 2 rata-rata indeks prestasi semester adalah 3.13. Walau seperti itu dapat dilihat dari tabel berikut bahwa terjadi penurunan performa kerja pegawai bank X cabang Y di kota Bandung.



Gambar 1.1 Data penilaian Appraisals 2022-2023

Pada dasarnya setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya untuk selalu bekerja secara maksimal untuk memajukan perusahaan, kinerja pegawai menurut John Miner dalam buku Mangkunegara (2017) sendiri merujuk pada prestasi seorang pegawai yang mencapai standar kualitas dan jumlah atau biasa disebut juga dengan target dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dessler (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas kerja. Sedangkan Koopmans dkk (2014) mendefinisikan bahwa kinerja individu, juga dikenal sebagai tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diukur, berkaitan dengan tindakan dan hasil yang dicapai oleh karyawan, yang terkait dengan dan mendukung tujuan organisasi.

Kinerja pegawai sendiri di pengaruhi dari berbagai macam faktor internal dan eksternal. Untuk faktor internal meliputi; sikap dan mental, motivasi, serta disiplin kerja. Sementara dari

faktor eksternal sendiri meliputi; pendidikan, gaji dan kesehatan, iklim kerja, tingkat penghasilan, dan manajemen kepemimpinan (Wiarnadi dkk, 2019).

Salah satu faktor internal yang menyebabkan kinerja pegawai tidak stabil adalah kepuasan kerja. Wiarnadi dkk (2019) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berkaitan dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut, Baroroh (2013) pada penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang di mana kepuasan kerja ini mempengaruhi tinggi dan rendahnya suatu kinerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2016) menjelaskan bahwa salah satu faktor peningkat kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif sebagai timbal balik untuk karyawan karena pekerjaan atau pengalaman kerja (Robbins & Judge, 2013). Spector (1997) dalam teorinya menjelaskan bahwa rekan kerja, gaji dan bonus, fasilitas kantor merupakan bagian dari kepuasan kerja.

Menurut Suardi (2019), kepuasan kerja adalah bentuk dari aktualisasi diri dari para karyawan dan ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja maka, ia akan bekerja keras dan sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu produktivitas dan kinerja akan meningkat. Hal ini selaras dengan penelitian Lestari & Ghaby (2013) dengan 83 responden karyawan pabrik yang memiliki hasil koefisien jalur 0.30 dan $p\text{-value} < 0.05$. Lalu ada penelitian dari Somantri dan Aga (2018) pada karyawan koperasi sebanyak 35 orang memiliki hasil nilai beta .619 dengan $p\text{-value} < .05$ yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Huseno (2016) ada banyak hal yang meningkatkan kepuasan kerja seperti gaji, otonomi, rekan kerja, kebijakan organisasi, interaksi, dan ketentuan tugas, indikator ini

merupakan adopsi dari penelitian Jernigan dkk (2002). Berdasarkan hasil studi awal peneliti yang dilakukan pada 31 pegawai bank X cabang Y didapati bahwa 27 pegawai mengalami kendala, gaji yang menurut mereka kurang, motivasi yang menurun, kelelahan, stress, atasan yang subjektif, persaingan yang cukup kompetitif, lingkungan perusahaan yang tidak menentu berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bank X cabang Y.

Sementara itu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah manajemen kepemimpinan (Wiarnadi dkk, 2019). Kepemimpinan sendiri adalah bagaimana cara seseorang mempengaruhi orang-orang seperti bawahan atau suatu kelompok agar mau dibimbing untuk mencapai cita-cita organisasi (Hutahaean, 2021). Menurut Lewin (1939) terdapat tiga model kepemimpinan dalam organisasi yaitu; *autocratic leadership* yang mengambil keputusan tanpa bermusyawarah terlebih dahulu, *democratic leadership* yang mengambil keputusan dengan mempertimbangkan keputusan orang lain, dan *laissez-faire leadership* yang membiarkan orang lain atau bawahan yang mengambil keputusan.

Berdasarkan studi awal, beberapa responden menjelaskan bagaimana model *leadership* yang diterapkan di bank X cabang Y yang menjurus pada kepemimpinan otokratis di mana subjek mengatakan bahwa hubungan dengan atasan di mana atasan selalu memberi penilaian subjektif, senioritas. Penilaian para pegawai terhadap atasannya merujuk pada persepsi pegawai terhadap model kepemimpinan atasannya. Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa persepsi adalah proses yang dilakukan oleh individu untuk mengorganisasi dan menafsirkan rangsangan sensorik mereka, sehingga mereka dapat memberikan makna pada lingkungan sekitar mereka. Adapun gaya kepemimpinan otokratis menurut Siagian (2014) mencakup berbagai perilaku atau pendekatan kepemimpinan yang menekankan peran sentral pemimpin sebagai penentu utama, penguasa, dan pengendali tunggal atas anggota organisasi serta aktivitas yang berlangsung.

Dalam penelitian Hassnain (2022) dengan subjek penelitian adalah pegawai sektor publik dan swasta di Pakistan berjumlah 192 memiliki hasil bahwa kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan $p > 0.05$ dengan besaran pengaruhnya -0.020 . Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian lain yang menyatakan bahwa kepemimpinan otokratik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Basit dkk (2017) di mana penelitian ini dilakukan pada karyawan di sektor swasta Malaysia dengan hasil beta -0.168 dengan nilai signifikansi $.01$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif kepemimpinan otokratis terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rahim (2020) dengan 99 subjek dari berbagai sektor klinik swasta di Malaysia memiliki hasil beta -0.367 yang artinya kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai di sektor klinik swasta Malaysia.

Dari peneliti apa yang telah ditemukan dan di paparkan diatas, peneliti bertujuan untuk meneliti "Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bank X cabang Y di Kota Bandung".

Berdasarkan uraian diatas, agar perusahaan dapat melihat dari beberapa sudut pandang baru untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal dalam bekerja. Keterbaruan penelitian ini adalah belum ada yang menggabungkan variabel kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dalam satu penelitian. Sehingga peneliti dapat menjelaskannya secara simultan.

Rumusan Masalah

1. Apakah persepsi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank X cabang Y Bandung?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank X cabang Y Bandung?
3. Apakah kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank X cabang Y Bandung secara simultan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan masalah yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan bank X cabang Y Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank X cabang Y Bandung.
3. Apakah kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank X cabang Y Bandung secara simultan.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoretis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan dari sudut pandang baru terutama dalam bidang industri dan organisasi untuk kajian kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk peneliti lain terutama dalam mengkaji kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Kegunaan Praktis

Memberi bahan kajian untuk perusahaan mengenai kinerja karyawan dari sudut pandang baru agar menjadi bahan masukan jika terjadi permasalahan yang menyingung kinerja karyawan, sehingga perusahaan bisa mendapatkan jalan keluar atau solusi.

