

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Operasi perusahaan saat ini berada pada masa menanjak dan mendapatkan momentum secara cepat, sehingga menuntut tersedianya sumber daya manusia agar dapat memiliki kinerja yang optimal untuk dapat bersaing di era global. Ada satu komponen dalam perusahaan yang akan berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan yaitu karyawan yang berkinerja efektif dan produktif. Kita menyadari bahwa sumber daya manusia adalah fondasi kesuksesan sebuah perusahaan.

Perusahaan harus menjamin bahwa staf mereka termotivasi dan mereka memiliki kepemimpinan yang kuat agar pekerjaan berjalan dengan lancar. Sumber daya karyawan yang membantu perusahaan dalam menjalankan roda merupakan aset berharga bagi organisasi. Sumber daya manusia yang mahir dan memiliki keterampilan hebat mampu membantu perusahaan untuk menjangkau tujuan utamanya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Saat ini banyak generasi milenial yang merupakan profesional sumber daya manusia (SDM) yang mendominasi pasar tenaga kerja dan merupakan salah satu kelompok pekerja yang lebih banyak terdapat di sektor bisnis. Generasi modern yang hidup dan berada di pergantian milenium ini disebut sebagai generasi milenial. Bersamaan dengan itu teknologi digital berkembang pesat dalam keberadaan setiap manusia di zaman sekarang ini. Milenial kadang disebut sebagai Generasi Y, lahir antara tahun 1980 dan 2000, dan generasi milenial kini mewakili persentase yang signifikan dari angkatan kerja Indonesia. Karyawan generasi milenial dikenal juga berbeda karena mereka memiliki nilai dan karakteristik tersendiri yang bertolak belakang dari generasi sebelumnya. Generasi milenial lebih mengarah pada serorang yang individualis, mereka mencari arti dalam pekerjaan, ingin bekerja di lingkungan yang memungkinkan

mereka untuk berkembang dan membutuhkan fleksibilitas dalam hal waktu dan dimana tempat mereka bisa bekerja. Generasi milenial juga lebih berorientasi pada pengembangan karir, mencari pengakuan atas kinerja mereka dan mencari nilai-nilai organisasi yang selaras dengan tujuan pribadi. Untuk itu Perusahaan harus memahami faktor-faktor kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi kinerja personel generasi milenial akibat dari sifat-sifat tersebut. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan oleh karyawan generasi milenial untuk mencapai kinerja puncak.

Kinerja karyawan milenial dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, dan dari hal tersebut dapat menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan, yaitu bagaimana seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan kepada bawahannya. Selain itu, motivasi menjadi salah satu unsur yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi sendiri berasal dari pribadi atau individu seseorang yang terdorong dari faktor internal maupun eksternal dalam hal ini di lingkungan pekerjaan dan ini berkaitan dengan bagaimana gaya kepemimpinan dapat membangkitkan motivasi karyawannya. Kepemimpinan yang dibutuhkan ialah berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim atau organisasi bank untuk mendorong motivasi yang signifikan dan kemajuan positif dalam tindakan, budaya, dan kinerja perusahaan, kepemimpinan ini diartikan sebagai kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keinginan yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan usaha atau pekerjaan tertentu sehingga mencapai kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk. Wilayah Tangerang merupakan satu dari banyaknya perusahaan disektor layanan perbankan dan memiliki karyawan generasi milenial yang tidak sedikit. Pada awal juni 2022 terjadi pergantian penempatan karyawan atau yang biasa disebut *rolling system* atau *rolling mutasi*, pergantian ini melibatkan jabatan yang

cukup penting didalam operasional perusahaan yaitu kepala bagian operasional (manajer operasional) dan kepala seksi operasional (*head teller*). Hal ini adalah salah satu antisipasi perbankan untuk mengurangi fraud yang mungkin saja dapat dilakukan oleh pegawai. Dengan adanya *rolling system* ini memberikan dampak yang dirasakan bawahan dari pergantian pimpinan di kantor cabang masing- masing karena kepribadian, gaya kepemimpinan, dan budaya pekerjaan yang pasti berbeda dari masing-masing atasan. Akibat dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang berbeda-beda dari setiap pemimpin baru dengan pemimpin sebelumnya, maka ada hal – hal dalam pekerjaan khususnya pada bagian operasional merasa tidak sejalan. Ada banyak keluhan yang dirasakan oleh bawahan namun tidak dapat disampaikan kepada atasan karena dirasa canggung, tidak baik, dan merasa tidak sopan terhadap atasan.

Beberapa contoh kasus yang terjadi dan dirasakan oleh karyawan di beberapa cabang pembantu yaitu pimpinan sering melimpahkan tugasnya pada bawahan padahal pekerjaan tersebut merupakan kewajiban khusus pimpinan, dampaknya sering terjadi permasalahan internal kantor maupun eksternal kantor yang berasal dari nasabah atau operasional karena pimpinan tidak memberikan solusi, sehingga bawahan harus berinisiatif menanyakan solusi pada rekan cabang lain. Sikap tidak toleransi dan tidak bersahabat, tidak ingin mendengarkan bawahan terkait ide-ide baru atau inovasi, tidak mau mengajarkan secara lengkap dan jelas pekerjaan yang harus dilakukan oleh bawahan, hal ini menimbulkan perasaan tidak nyaman dan aman ketika bawahan berada didekat pemimpin, keterlambatan pekerjaan karyawanpun tercatat meningkat setiap harinya diakibatkan beban kerja berlebih.

Demikian pula dengan Program tunjangan yang diberikan perusahaan dirasakan kurang dapat memberikan jaminan yang sesuai bagi karyawan sehingga dalam pelayanan dan pekerjaan operasional sehari-hari karyawan generasi milenial enggan untuk mengerjakan pekerjaannya

dengan teliti dan maksimal. Padahal di dunia perbankan karyawan penting untuk banyak belajar, dapat berkomunikasi dengan baik, detail terhadap hal kecil, dan memiliki ketelitian serta kehati-hatian dalam proses transaksi dan pembuatan dokumen untuk nasabah agar tidak terjadi kelalaian transaksi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi dan dirasakan oleh karyawan generasi milenial di perusahaan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk. Wilayah Tangerang”.

1.2 Pembatasan Masalah

Penulis memfokuskan pada penelitian dan memperjelas tujuan penelitian agar tidak menjadi terlalu luas untuk menjaga konsistensi dalam penelitian maka:

1. Penelitian ini difokuskan untuk meneliti di PT Bank Mayapada Internasional, Tbk. Wilayah Tangerang
2. Penelitian ini akan mengulas tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor lain seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak dibahas secara mendalam.
3. Penelitian ini akan dipusatkan pada karyawan generasi milenial yang bekerja di PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk. Sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk organisasi atau sektor yang berbeda.

1.3 Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah pada penelitian yang akan dilakukan di PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk Wilayah Tangerang ialah sbb:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi karyawan generasi milenial di PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk Wilayah Tangerang?

2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk Wilayah Tangerang?
3. Berapa besarnya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Bank Mayapada Internasional, Tbk Wilayah Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan, termasuk dalam penelitian ini penulis memiliki maksud dan tujuan dalam pembahasan skripsi yaitu sbb:

1. Menguraikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Bank Mayapada Internasional, Tbk Wilayah Tangerang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Bank Mayapada Internasional, Tbk Wilayah Tangerang.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh secara menyeluruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Bank Mayapada Internasional, Tbk Wilayah Tangerang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan interpretasi yang lebih detail mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan bagaimana gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta membantu dalam memahami preferensi, motivasi, dan karakteristik unik generasi milenial dalam konteks lingkungan kerja perbankan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks perbankan dan generasi milenial.
- b. Memberikan gambaran bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai generasi milenial di lingkungan perbankan.

