

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam era globalisasi semakin dirasakan semakin ketat, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berfikir untuk maju, cerdas, inovatif serta mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi perkembangan jaman. Maka setiap perusahaan atau instansi dituntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal oleh perusahaan yang baru muncul salah satunya dengan cara ditempuh agar tujuan tercapai secara efektif, efisien dan kompetitif dengan memberikan pelatihan, pengalaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tidak dapat dipungkiri peran sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pendorong utama perkembangan di era globalisasi. Semua perusahaan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja karyawan yang buruk tidak dapat meningkatkan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja,

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan perlu mengelola dan membina sebaik mungkin agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan

kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan pencapaian hasil karyawan dalam jangka waktu tertentu karena tugas dan tanggung jawabnya, dan fokus pada tujuan organisasi.

Pegawai menghasilkan suatu yang disebut dengan kinerja, kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Rivai, 2022) .

Pentingnya kinerja karyawan Gerung et al., (2022) yang sehingga seringkali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karenakan dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap semua usaha usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa

kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu membangun visi bersama untuk menginspirasi karyawannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dengan adanya arahan dari seorang pemimpin pastinya memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam berkerja. Penjelasan tersebut juga dibuktikan dengan penelitian Randy (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sedangkan dari penelitian Sahidillah (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain itu faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki fungsi yang memiliki pengaruh dalam mencapai tujuan organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan, karena lingkungan kerja ialah bagian yang tak dapat dipisahkan dalam interaksi kerja pada sebuah organisasi. Selain faktor internal, faktor eksternal seperti lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan begitu kinerja seorang karyawan tidak dipengaruhi oleh satu aspek saja. Seseorang memiliki pimpinan dengan kepemimpinan transformasional yang bagus namun lingkungan kerja di tempat kerja tidak kondusif yang berdampak pada

terbentuknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan bagi dirinya yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Situasi lingkungan kerja dapat ditandakan baik atau pantas apabila seorang karyawan bisa melaksanakan aktivitas secara optimal, aman, dan nyaman. Kecocokan lingkungan kerja bisa dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama, terlebih lagi lingkungan kerja yang kurang optimal bisa menguras tenaga serta waktu yang lebih banyak bagi para karyawan dan tidak memperoleh sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan bagian utama yang dapat meningkatkan kualitas produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik dan mental pada suatu lembaga yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan (Ahmad et al., 2022) sedangkan menurut penelitian Ardi Isnanto, (2023) lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan belum memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan masih memiliki tanggung jawab kepada keluarga sehingga tidak begitu mementingkan lingkungan kerja yang ada.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (TBK) yang lebih dikenal dengan sebutan nama bank BJB merupakan badan usaha yang bergerak di bidang perbankan yang awalnya merupakan bank daerah yang berkembang menjadi bank nasional sehingga membutuhkan kualitas kinerja yang baik untuk perusahaan menjadi lebih baik lagi, untuk meningkatkan kinerja yang baik harus menciptakan motivasi yang cukup baik bagi karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja. Bank berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara untuk masa yang

akan datang, sehingga Perusahaan harus terus meningkatkan pelayanan pada nasabah, kinerja, dan profitabilitas Perusahaan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja bidang perbankan bagi masyarakat dan negara.

Jasa perbankan sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Saat jasa ini perbankan merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh pesat. Pertumbuhan tersebut selain diakibatkan oleh adanya jenis jasa sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis perbankan yang baru sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan teknologi. Adanya perkembangan kemajuan teknologi saat ini, maka akan semakin meningkatkan pula kebutuhan akan produk-produk perbankan beserta fasilitasnya agar dapat mempermudah nasabah dalam bertransaksi sehingga akan dapat mengoptimalkan dan mengefesieenkan waktu. Masyarakat kini semakin selektif dalam memilih jasa perbankan untuk menyimpan dana guna menghindari resiko.

Perusahaan yang menjual produk jasa pada masyarakat secara luas adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan atau dikenal dengan nama Bank. Bank merupakan perusahaan yang menyediakan jasa keuangan bagi seluruh lapisan Masyarakat. Menurut UU NO. 10 tahun 1998 perbankan diartikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan bank, termasuk pada kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses yang digunakan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Banyaknya perbankan yang beroperasi di Kota Bandung, Baik bank BUMN maupun Bank BUMD maka akan meningkatkan pula persaingan yang terjadi antara perbankan dalam meraih konsumen. Persaingan tersebut membawa dampak internal yang mengharuskan perusahaan lebih memperhatikan karyawan sebagai

ujung tombak untuk meningkatkan mutu kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

Bank Bjb merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik penda Provinsi Jawa Barat, Penda Provinsi Banten, Penda Kota- Kabupaten Se- Jawa Barat dan Penda Kota-Kabupaten Se-Banten. BJB memiliki nilai aset sebesar 114,98 triliun rupiah dan modal inti sebesar 9,3 triliun rupiah, pada tahun 2022 Bank BJB meraup laba bersih sebesar 2,3 triliun menjadi yang terbesar diantara bank bumd lainnya. Akan tetapi pada 2023 bank BJB mengalami penurunan laba bersih 22,82% menjadi 1,77 triliun. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga memicu kinerja yang kurang optimal karena Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memperoleh hasil kerjanya belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu peneliti memilih lokasi penelitian di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Pada pernyataan dibawah ini menjelaskan pendapatan bank bjb diantara bank-bank lainnya berdasarkan rapr bank daerah tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Daftar RAPR Bank Daerah Tahun 2023

No	Nama Bank	Laba Bank 2022	Laba Bank 2023
1	Bank BJB	2.300.000.000.000	1.200.000.000.000
2	Bank Jatim	1.540.000.000	1.470.000.000
3	Bank Jateng	1.820.000.000	1.580.000.000
4	Bank DKI	939.000.000	1.020.000.000
5	Bank Sumut	700.000.000	740.000.000
6	Bank Sumedang	2.000.000.000	4.000.000.000

Sumber : FinansialBisnis.com

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa laba bersih bank bjb masih berada di urutan no 1 kan tetapi jika dilihat dari tabel tersebut Bank BJB mengalami penurunan laba yang sangat signifikan, oleh karena itu bank merupakan salah satu perusahaan yang berjalan pada industry perbankan yang tertentu membutuhkan semangat kerja dan lingkungan organisasi yang baik serta kondusif bagi karyawannya agar menciptakan kinerja yang lebih baik bagi nasabah sehingga bank tersebut dapat dipercaya oleh masyarakat untuk menyimpan dananya. Kinerja masih belum optimal, ditunjukkan dengan pendapatan laba yang menurun diantara bank-bank bumd lainnya dimana bank bjb yang mendapatkan laba rendah dibandingkan tahun sebelumnya. Sehingga memperlihatkan bahwa kualitas kinerja pada bank tersebut masih rendah, ini disebabkan oleh kinerja dan lingkungan kerja yang belum cukup baik sehingga tidak dapat memberikan pelayanan yang baik dan konsumen lebih memilih menyimpan dananya di bank lain. Hal ini membuat setiap bank berlomba-lomba untuk memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan agar dapat meraih kesuksesan serta mampu memberikan keuntungan atau laba yang besar bagi bank tersebut. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh perbankan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai..

Bank BJB yang terletak di Jl, Tamansari No. 18, kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat merupakan salah satu dengan penduduk terbanyak diindonesia, juga memiliki Bank Pembangunan Daerah yang Bernama Bank Bjb cabang dari bank Bjb yang ada di jawa barat kota bandung khususnya terdapat 45

kantor termasuk 1 kantor pusat, 4 kantor cabang dan 40 kantor cabang pembantu.

Berikut hasil kinerja bank Bjb dari kantor cabang yang ada di kota bandung:

Tabel 1. 2
Hasil Kinerja Bank Bjb Kantor Cabang Bandung Tahun 2023

No	Peringkat Kinerja	Persentase
1	Bank Bjb Kc Sukajadi	89%
2	Bank Bjb Kc Suci	83%
3	Bank Bjb Kc Tamansari	78%
4	Bank Bjb Buah Batu	75%

Sumber: Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.2 data di atas menunjukkan Bank Bjb Kc Tamansari No. 18, kec. Bandung Wetan, Kota bandung berada di posisi 3 dengan skor 78%, Bank Bjb kantor cabang tamansari merupakan kantor cabang yang memegang khas kota bandung. Hal ini lah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di kantor cabang tersebut.

Kinerja dalam perusahaan sangatlah penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Standar nilai kerja karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Standar Nilai Kinerja Karyawan

Rentang Nilai	Keterangan
91-100	Baik sekali
76-90	Baik

(tabel lanjutan 1.3)

Rentang Nilai	Keterangan
61-75	Cukup
51-60	Kurang
<50	Buruk

Sumber : Bank Bjb Cabang Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhir dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang TamanSari Bandung Tahun 2021-2023

No	Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
1	2021	100%	80%	Baik
2	2022	100%	75%	Cukup
3	2023	100%	73%	Cukup

Sumber : Bank Bjb Cabang TamanSari

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada Bank Bjb Kantor Cabang Tamansari periode 2021-2023 belum optimal dan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2021 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 80%, lalu pada tahun 2022 mendapatkan jumlah 75% dan pada tahun 2023 mendapatkan sebesar 73% terjadi penurunan 2% dengan kategori

cukup. Tentunya hal tersebut masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik.

Data yang diberikan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, hal ini di akibatkan karena selama tahun 2021-2023 penilaian kinerja karyawan belum mencapai target kategori (Baik Sekali) dan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis melakukan pra survey melalui kuesioner mengenai kinerja karyawan yang di berikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden.

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang TamanSari

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	5	4	5	10	6	82	2,73
2	Kuantitas	3	3	14	5	5	84	2,8
3	Ketepatan waktu	4	5	9	5	7	84	2,8
4	Kerjasama	6	3	12	4	5	91	3,03
5	Kehadiran	4	4	6	5	11	75	2,5
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								2,77

Sumber : Hasil Pra survey 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada Bank Bjb variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata karyawan 2,77. Secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan

yang diharapkan, bahkan beberapa dimensi yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu kualitas, dan kehadiran.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah terhadap perusahaan karena akan menghambat berjalannya suatu tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh B. S. Hidayat et al.,(2023) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. pln batam mengatakan bahwa motivasi kerja menjadi sebuah faktor yang menjadikan sebuah kesuksesan karyawan, disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatkan ketepatan waktu dalam bekerja sehingga karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan stress kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja dan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semua variable bebas yaitu motivasi, disiplin dan stress kerja dianggap sebagai variable bermasalah terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut

Tabel 1. 6
Variabel Yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang TamanSari

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan trans	<i>Idealiz Influence</i>	5	4	10	7	4	89	2,96

Tabel 1.6 (lanjutan)

No	Variable	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	formasional	<i>Inspirational Motivation</i>	3	5	5	5	12	72	2,4
		<i>Intellectual Stimulation</i>	5	6	8	6	5	80	2,6
		<i>Individualized Consideration</i>	4	8	8	4	6	90	3,0
Skor rata-rata Kepemimpinan transformasioanal							2,74		
2	Motivasi	Kebutuhan akan fisik	5	20	3	1	1	112	3,73
		Kebutuhan akan keamanan	4	18	3	5	0	111	3,7
		Kebutuhan akan penghargaan	4	14	7	4	0	105	3,5
Skor rata-rata Motivasi							3,6		
3	Lingkungan kerja	Fisik	2	8	8	6	6	84	2,8
		Non Fisik	3	4	11	4	8	80	2,66
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							2,73		
4	Stress kerja	Stress lingkungan	4	10	8	8	0	100	3,33
		Sress organisasi	3	8	12	6	1	96	3,2
		Sress Pribadi	4	7	12	7	0	98	3,26
Skor rata rata Sress Kerja							3.26		

Tabel 1.6 (lanjutan)

No	Variable	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
5	Disiplin kerja	Taat aturan waktu	9	13	4	1	3	114	3,8
		Taat aturan Perusahaan	13	6	7	2	2	116	3,86
		Taat terhadap aturan perilaku dalam Perusahaan	7	16	3	3	2	116	3,86
Skor rata-rata Disiplin kerja							3,84		
Total skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-Rata = Total : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber : Hasil Pra Survey 2025

Berdasarkan Tabel 1.6, dapat dilihat bahwa terdapat dua variabel yang menunjukkan skor cukup rendah, yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, hal ini mengindikasikan adanya tantangan terhadap dua variabel tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya skor pada kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada saat ini mungkin tidak cukup efektif dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menciptakan suasana yang tidak kondusif yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja individu dan tim.

Dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai variabel kepemimpinan transformasional yang tepatnya mengenai dimensi inspirational motivation dan intellectual stimulation serta pada variabel lingkungan kerja tepatnya mengenai dimensi fisik dan non fisik memiliki nilai rata-rata terendah. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan pada bank bjb cabang tamansari belum berada pada rentang nilai sangat baik.

Maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pemberian kompensasi, memberikan pujian, dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian kinerja karyawan juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi juga oleh kepemimpinan. Suatu organisasi membutuhkan pimpinan yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya dan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Seorang pimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin berkharisma yang mampu melakukan suatu stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor apa yang menjadi masalah yang menyebabkan kepemimpinan transformasional pada perusahaan ada dalam kondisi yang tidak baik. Hal ini diperkuat dengan hasil pra survey terhadap 30

karyawan yang ada di awal tadi. Berikut hasil pra survey kepemimpinan transformasioanal pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dengan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Hasil Pra Survei Variabel Kepemimpinan Transformasional Pada Bank BJB
Cabang TamanSari

Variable	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealizes Influence</i>	5	4	10	7	4	89	2,96
	<i>Inspirational Motivation</i>	3	5	5	5	12	72	2,4
	<i>Intellectual Stimulation</i>	5	6	8	6	5	80	2,6
	<i>Individualized Considerati On</i>	4	8	8	4	6	90	3,0
Skor rata-rata Kepemimpinan transformasioanal							2,74	

Sumber : Hasil Pra-Survei (2025)

Berdasarkan table 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel kepemimpinan transformasional memiliki skor rata-rata sebesar 2.74. Terdapat empat dimensi dalam variabel kepemimpinan transformasional, dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi inspirational motivation dengan nilai 2,4.

Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun selain itu perlu didukung juga dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan

mempengaruhi kualitas karyawan untuk memberi pelayanan yang baik pada pelanggan. Menurut Ahmad et al., (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Seperti halnya kepemimpinan transformasioanal, penulis juga sudah melakukan pra survey pada variabel Lingkungan kerja seperti yang di awal tadi. Untuk memperjelasnya berikut hasil pra survey kepada 30 karyawan bank bjb kantor cabang Tamansari

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja pada Bank BJB Cabang
TamanSari

Variable	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata Rata
		SS (5)	S (4)	KR (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan kerja	Fisik	2	8	8	6	6	84	2,8
	Non Fisik	3	4	11	4	8	80	2,66
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							2,73	

Sumber : Hasil Pra-Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,73 yang dimana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori kurang baik. Menurut informasi yang di dapat penulis yang menyebabkan lingkungan fisiknya bermasalah adalah kurangnya indikator ruang gerak dan beberapa fasilitas yang menunjang pekerjaan belum dapat dipergunakan secara optimal menjadi salah satu acuan para karyawan tidak mampu

bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal serta ada beberapa fasilitas yang kurang memadai.

Pada dimensi lingkungan non fisik terdapat indikator hubungan sesama rekan kerjanya yang menjadi masalah hal ini dibuktikan dengan kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, serta kurangnya komunikasi baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan atasan dan pembagian pengetahuan antar karyawan yang kurang berjalan. Jika hal ini dibiarkan begitu saja akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah di rencanakan atau ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas dengan fenomena-fenomena yang terjadi serta teori dan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel-variabel yang bermasalah pada penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Tamansari**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang ingin dikaji dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti

dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas yaitu :

- a. Kepemimpinan Transformasional
 1. Kurangnya pertimbangan *intellectual stimulation* berupa *problem solver* yang diberikan pimpinan terhadap karyawan.
 2. Kurangnya perhatian pemimpin *inspirational motivation* berupa motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan.
 3. Kurangnya perhatian pemimpin *inspirational motivation* berupa penetapan tujuan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan.
- b. Lingkungan kerja
 1. Kurangnya ruang gerak dan fasilitas yang dimiliki karyawan
 2. Kurangnya kesadaran terhadap lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan dengan sesama rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
- c. Kinerja Karyawan
 1. Kurangnya ketelitian setiap karyawan dalam mengerjakan tugas
 2. Kuantitas kinerja karyawan berupa ketepatan waktu yang belum maksimal
 3. Ketepatan waktu berupa hadir tepat waktu dalam bekerja belum maksimal
 4. Kurangnya kehadiran berupa tingkat absensi karyawan dalam bekerja

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan dalam penelitian

ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kepemimpinan transformasional Bank BJB TamanSari
2. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan Bank BJB TamanSari
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BJB TamanSari
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB TamanSari

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Bank BJB Tamansari
2. Tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja pada Bank BJB TamanSari
3. Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB TamanSari
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan pada Bank BJB TamanSari

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh secara langsung mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Pusat
2. Bagi Perusahaan. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan oleh pemimpin perusahaan untuk mengembangkan dan mengevaluasi mengenai kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan perbandingan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama.