

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank adalah lembaga keuangan yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan maupun perorangan untuk menyimpan dana yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah kepercayaan dan pelayanan. Saat ini, bank dituntut untuk berperan dalam rangka meningkatkan pencapaian bisnisnya dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah yang dapat berpengaruh terhadap kepercayaan nasabah.

Pada era globalisasi seperti saat ini, ketatnya pesaing dalam bisnis perbankan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Saat ini perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing yang lebih untuk berkompetisi dengan bisnis perbankan lainnya. Salah satu keunggulan utama yang harus dimiliki suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Bisnis perbankan dapat berjalan sesuai harapan jika didalamnya melibatkan sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan (Liyas, 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menggerakkan seluruh aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu perbankan perlu memiliki karyawan dengan kinerja baik dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja agar perusahaan tetap bisa bertahan ditengah persaingan

bisnis yang ketat karena kinerja karyawan merupakan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Disiplin kerja dapat membantu pelaksanaan tugas berjalan secara optimal sehingga target perusahaan dapat dicapai. Disiplin kerja dapat tercermin dari kepatuhan para karyawan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan (Simanjuntak dan Hamali, 2016). Menurut Sanjaya (2015) tingkat produktivitas perusahaan akan dianggap baik jika tingkat disiplin kerja di perusahaan tersebut juga baik. Namun pada dasarnya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan agar karyawan bersedia bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat digunakan sebagai cara untuk mengarahkan karyawan agar mau menaati peraturan yang telah diterapkan sehingga dapat tercipta disiplin kerja yang diharapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, perilaku serta sikap bawahannya (Nawawi, 2003:115). Sedangkan menurut Heidjrachaman dan Husnan (2002:224) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang dibentuk untuk menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan (Tampi, 2014). Seorang pemimpin biasanya akan menerapkan suatu gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berkaitan satu sama lain. Gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu pemimpin harus

berperan aktif untuk memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan para karyawan. Menurut *Teori Path Goal* ada 4 indikator dari gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan orientasi prestasi, dan kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun juga diperlukan pemeriksaan internal terhadap kinerja para karyawan.

Menurut Hiro (2006:11) audit internal merupakan fungsi penilaian yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi. Pemeriksaan internal perlu dilakukan untuk tetap menjaga loyalitas kinerja perusahaan karena perbankan melakukan kegiatan yang berhubungan langsung dengan nasabah dan dilakukan oleh karyawan. Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kinerja para karyawan telah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan adanya pemeriksaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan internal audit faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Luthans (2011) motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang artinya bergerak. Agar dapat menggabungkan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan maka seorang pemimpin harus mengintegrasikan hal tersebut dengan motivasi. Motivasi yang diberikan pemimpin dapat mendorong karyawan untuk mentaati peraturan yang ada di perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan

meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih semangat untuk bekerja dan mau mengeluarkan potensi yang ada pada dirinya sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Dengan adanya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, internal audit dan motivasi dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut mendorong manajemen bank untuk menyusun langkah serta kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan dan dalam hal memilih sumber daya manusia. Tidak optimalnya kinerja karyawan serta kinerja perusahaan dapat disebabkan oleh kurangnya keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia (Muizu, 2014).

PT Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang dimiliki oleh pemerintah. Bank Rakyat Indonesia didirikan oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja di Purwokerto, Jawa Tengah yang merupakan lembaga keuangan bagi orang-orang pribumi. Lembaga tersebut didirikan tanggal 16 Desember 1985 yang digunakan sebagai hari kelahiran dari Bank Rakyat Indonesia. Bank Rakyat Indonesia selalu memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan nasabah. Salah satu faktor yang mendukung kinerja serta layanan yang baik kepada nasabah maka BRI mencari karyawan yang mampu bekerja produktif dan juga profesional. Karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas yang diberikan secara profesional, jujur, serta disiplin.

Pada PT BRI kinerja karyawan dikatakan baik jika karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang telah diberikan, disiplin,

bertanggungjawab terhadap tugasnya, melayani nasabah dengan baik dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Kinerja karyawan pada PT BRI dapat ditingkatkan dengan melihat peran manajemen sumber daya antara lain disiplin kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan internal audit yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Lukita (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yang dipilih yaitu PT Bank Rakyat Indonesia KC Sleman Yogyakarta karena memiliki prinsip yang baik dalam meningkatkan kinerja para karyawannya serta adanya penambahan variabel independen yaitu variabel internal audit. Penambahan variabel internal audit dilakukan karena dengan internal audit diharapkan perusahaan akan lebih mudah mengawasi fungsi dan tugas para karyawannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menguji kembali variabel-variabel dari penelitian sebelumnya yang hasilnya tidak konsisten.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Internal Audit, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsi PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman Yogyakarta).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah internal audit berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui hubungan antara internal audit terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah objek penelitian hanya berfokus pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sleman Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, internal audit terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Dapat dijadikan sumber referensi dan bahan pertimbangan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang akan mengembangkan penelitian berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi PT Bank Rakyat Indonesia

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan referensi untuk melakukan perbaikan berkaitan dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan internal audit terhadap kinerja karyawan yang diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menyajikan metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, variabel penelitian, uji instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil temuan dalam penelitian dengan menggunakan alat serta analisis data sehingga dapat menjawab rumusan masalah.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan mengenai penelitian yang dilakukan dan saran bagi penelitian selanjutnya.

