

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan penggerak utama berjalannya operasional setiap departemen dalam perusahaan tersebut, sehingga karyawan dianggap memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap baik atau tidaknya kinerja dalam suatu perusahaan (Kasmir, 2022). Namun, supaya perusahaan bisa mempertahankan kinerja mereka, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga para karyawan mampu untuk menciptakan hasil kerjanya yang terbaik untuk perusahaan, serta karyawan seharusnya mampu untuk terlibat secara penuh dan memiliki dorongan yang tinggi dalam melaksanakan masing-masing kerjanya (Farisi et al., 2023). Jika setiap hal tersebut berhasil diciptakan oleh para petinggi perusahaan, maka perusahaan mampu berkembang dengan lebih jauh kembali, dan mendapatkan hasil yang maksimal dari kinerja operasionalnya (Asaari, Desa & Subramaniam, 2019).

Terkait dengan kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, tentunya terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan, seperti gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh petinggi perusahaan. Seorang pemimpin di suatu departemen pada perusahaan seharusnya mampu mendorong karyawan-karyawannya supaya mereka mampu membuahkan hasil kerjanya yang

maksimal untuk perusahaan (Kuntadi et al., 2023). Selain itu, seorang pemimpin seharusnya mampu mendorong pengembangan diri masing-masing karyawan, baik dalam lingkungan kerja ataupun diluarnya (Safariningsih et al., 2021).

Selain itu, gaya kepemimpinan suatu pemimpin perusahaan tentunya memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* dan *Work Motivation* yang dimiliki oleh karyawannya. Di dalam lingkungan kerja, *Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan pengaruh yang ia miliki ketika sedang berada di dalam lingkungan kerjanya (Akingbola, Rogers & Intindola, 2023). Sedangkan, *Work Motivation* diartikan sebagai dorongan atau motivasi internal yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, yang mampu menentukan sikap yang ia miliki terhadap pekerjaannya di dalam perusahaan (Seli, 2024). Suatu pemimpin dinyatakan berhasil membimbing karyawannya ketika gaya kepemimpinannya mampu menyebabkan karyawannya memiliki tingkat *Work Engagement* dan *Work Motivation* yang tinggi, sehingga kedua hal tersebut akan berdampak positif kepada *Employee Performance* di dalam perusahaan (Shah et al., 2023).

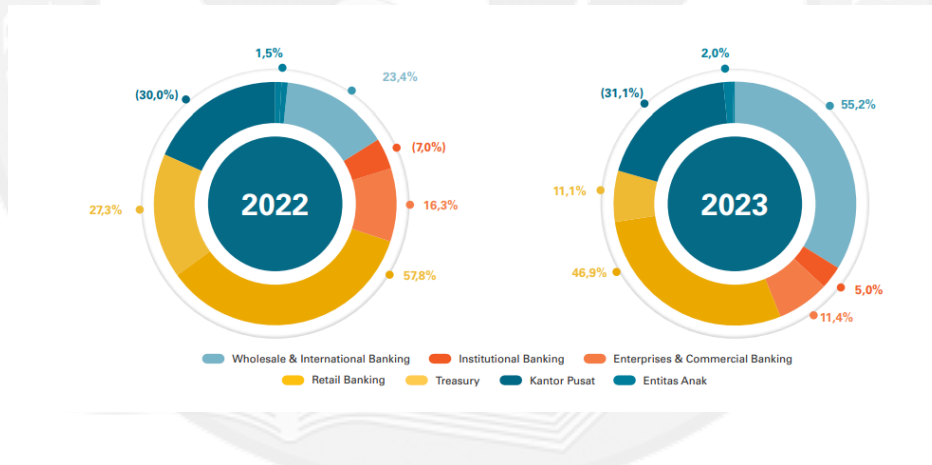
Employee Performance di dalam suatu perusahaan memiliki dampak langsung kepada operasional perusahaan secara keseluruhan, salah satunya terkait dengan pendapatan yang diperoleh suatu perusahaan pada setiap tahunnya, melalui laporan laba rugi perusahaan. Dari laporan laba rugi tersebut, bisa terlihat kenaikan atau penurunan pendapatan perusahaan dari satu tahun ke tahun berikutnya, yang mampu mengindikasikan kenaikan atau penurunan *Employee Performance* di

perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan laporan laba rugi per segmen operasi Perusahaan XYZ pada tahun 2022 dan 2023 :

Segmen Operasi	Laporan Laba Rugi per Segmen Operasi					
	2023		2022		Kenaikan (Penurunan)	
	Rp-miliar	%	Rp-miliar	%	Nominal (Rp-miliar)	Persentase (%)
Wholesale & International Banking	11.657	55,2	4.935	23,4	6.722	136,2 ▲
Institutional Banking	1.053	5,0	(1.476)	(7,0)	2.529	171,3 ▲
Enterprise & Commercial Banking	2.399	11,4	3.445	16,3	(1.046)	(30,4) ▼
Retail Banking	9.894	46,9	12.206	57,8	(2.312)	(18,9) ▼
Treasury	2.345	11,1	5.754	27,3	(3.409)	(59,2) ▼
Kantor Pusat	(6.564)	(31,1)	(6.331)	(30,0)	(233)	(3,7) ▼
Entitas Anak	421	2,0	311	1,5	110	35,3 ▲
Penyesuaian dan Eliminasi	(99)	(0,5)	(363)	(1,7)	264	(72,7) ▼
Laba Rugi Bersih Segmen Operasi	21.106	100,0	18.482	87,6	2.624	14,2 ▲

Gambar 1.1. Laporan Laba Rugi Per Segmen Operasi Perusahaan XYZ (2022-2023)

Sumber : Laporan Akhir Tahun Perusahaan XYZ (2023)



Gambar 1.2. Grafik Persentase Laba Rugi Per Segmen Operasi Perusahaan XYZ (2022-2023)

Sumber : Laporan Akhir Tahun Perusahaan XYZ (2023)

Berdasarkan data laporan laba rugi per segmen operasi di Perusahaan XYZ pada tahun 2022 dan 2023, terdapat 4 segmen operasi yakni *Wholesale & International Banking*, *Institutional Banking*, Entitas Anak, serta Penyesuaian dan

Eliminasi, mengalami kenaikan pendapatan dari tahun 2022 ke tahun 2023. Berdasarkan komposisi, dari tahun 2022 sampai 2023, segmen operasi *Wholesale & International Banking* mengalami kenaikan pendapatan sebesar 31,8%, *Institutional Banking* mengalami kenaikan sebesar 12%, Entitas Anak mengalami kenaikan sebesar 0,5%, serta Penyesuaian dan Eliminasi mengalami kenaikan sebesar 1,2%, yang mampu mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan *Employee Performance* pada keempat segmen operasi tersebut. Sedangkan, terdapat 4 segmen operasi yakni *Enterprise & Commercial Banking*, *Retail Banking*, *Treasury*, dan Kantor Pusat, mengalami penurunan pendapatan dari tahun 2022 ke tahun 2023. Berdasarkan komposisi, dari tahun 2022 sampai 2023, segmen operasi *Enterprise & Commercial Banking* mengalami penurunan sebesar 4,9%, *Retail Banking* mengalami penurunan sebesar 10,9%, *Treasury* mengalami penurunan sebesar 16,2%, dan Kantor Pusat mengalami penurunan sebesar 1,1%, yang mampu mengindikasikan bahwa terdapat penurunan *Employee Performance* pada keempat segmen operasi tersebut.

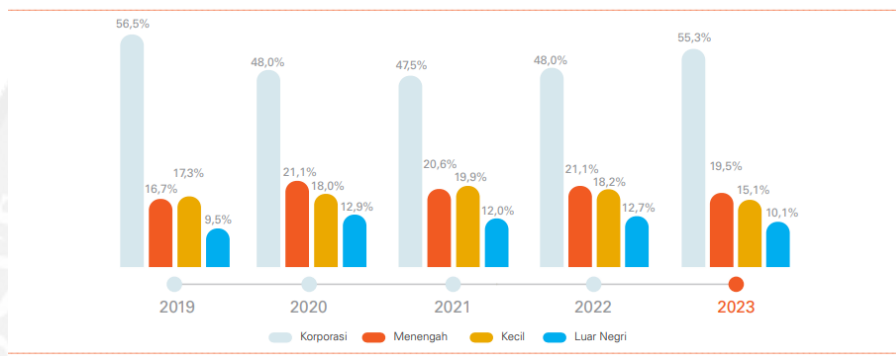
Selain berdasarkan laporan laba dan rugi, *Employee Performance* mampu diukur melalui penyaluran pinjaman yang telah dilakukan oleh suatu perusahaan pada periode tertentu. Jumlah penyaluran pinjaman berhubungan langsung dengan hasil output yang telah dikeluarkan oleh karyawan terkait dengan kinerjanya untuk perusahaannya. Berikut ini merupakan laporan penyaluran pinjaman oleh Perusahaan XYZ kepada perusahaan lain pada periode 2019-2023 :

Pinjaman yang Diberikan untuk Segmen Business Banking

Dalam miliar Rupiah, kecuali dinyatakan lain	2023	2022	YoY 2022-2023 (%)	2021	2020	2019
Korporasi	310.392	255.639	21,4 ▲	229.027	226.473	246.629
Menengah	109.625	112.462	(2,5) ▼	99.132	99.463	72.691
Kecil	84.927	97.210	(12,6) ▼	95.752	84.800	75.461
Luar Negeri	56.611	67.405	(16,0) ▼	58.446	50.972	41.750
Jumlah	561.555	532.716	5,4 ▲	482.357	461.708	436.531

Gambar 1.3. Laporan Pinjaman Kepada Segmen Business Banking Perusahaan XYZ (2019-2023)

Sumber : Laporan Akhir Tahun Perusahaan XYZ (2023)



Gambar 1.4. Grafik Persentase Pinjaman Kepada Segmen Business Banking Perusahaan XYZ (2019-2023)

Sumber : Laporan Akhir Tahun Perusahaan XYZ (2023)

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa terdapat fluktuasi terkait dengan jumlah pinjaman yang diberikan masing-masing kepada segmen perusahaan korporasi, menengah, kecil, dan luar negeri pada periode 2019-2023. Fluktuasi tersebut bisa terlihat berdasarkan jumlah pinjaman yang diberikan secara nominal rupiah beserta persentasi komposisi pinjaman yang diberikan seperti yang terlihat pada grafik diatas. Sebagai contoh, pada tahun 2022 sampai 2023 jika dilihat dari komposisinya, perusahaan korporasi mengalami kenaikan penerimaan pinjaman sebesar 7,3%, perusahaan menengah mengalami penurunan penerimaan pinjaman

sebesar 1,6%, perusahaan kecil mengalami penurunan penerimaan pinjaman sebesar 3,1%, dan perusahaan luar negeri mengalami penurunan penerimaan pinjaman sebesar 2,6%.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berikut ini merupakan pertanyaan penelitian yang muncul dalam riset ini :

1. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement*?
2. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Motivation*?
3. Apakah terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*?
4. Apakah terdapat pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*?
5. Apakah terdapat pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance*?
6. Apakah *Work Engagement* mampu memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*?
7. Apakah *Work Motivation* mampu memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut ini merupakan tujuan-tujuan diberlakukannya penelitian ini :

1. Mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement*.
2. Mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Motivation*.
3. Mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*.
4. Mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance*.
5. Mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance*.
6. Mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya peran mediasi *Work Engagement* terhadap hubungan antara *Transformational Leadership* dengan *Employee Performance*.
7. Mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya peran mediasi *Work Motivation* terhadap hubungan antara *Transformational Leadership* dengan *Employee Performance*.

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut ini merupakan manfaat dari penelitian ini :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Untuk penulis sendiri, penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah wawasan penulis mengenai pengaruh-pengaruh yang mampu mempengaruhi *Employee Performance*, seperti *Transformational Leadership*, *Work Engagement* dan *Work Motivation* di suatu perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Dengan pemberlakuan penelitian yang akan dilakukan ini, penulis berharap bahwa setiap pembaca mampu mempersiapkan diri mereka dengan lebih baik kembali pada saat mereka ingin mulai terjun di dalam dunia kerja, sehingga mereka juga bisa mengantisipasi berbagai konflik atau permasalahan yang dapat muncul ketika bekerja di dalam suatu perusahaan, sehingga mampu mempengaruhi kinerja mereka saat sudah bekerja di suatu perusahaan. Bagi pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Harapan, penulis berharap bahwa hasil akhir dari penelitian ini mampu dijadikan referensi atau acuan pada riset-riset yang akan dilakukan pihak kampus untuk kedepannya, serta bisa dijadikan acuan atau referensi bagi mahasiswa angkatan yang lebih dibawah untuk menjalankan setiap rangkaian proses mata kuliah metode riset hingga berlangsungnya skripsi.

1.5. Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas tentang *Employee Performance* di Perusahaan XYZ, dengan variabel *Transformational Leadership*, *Work Engagement*, dan *Work Motivation*.

1.6. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup penjelasan mengenai konteks penelitian, permasalahan yang ingin diteliti, pertanyaan yang ingin dijawab, tujuan penelitian, lingkup penelitian, dampak yang diharapkan dari penelitian, dan struktur penelitian secara keseluruhan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua menjelaskan teori yang terkait dengan setiap variabel, hubungan antar variabel, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan untuk menguji dan mengukur pengaruh antar variabel, termasuk jenis penelitian, desain penelitian, serta metode pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat melaporkan hasil penelitian yang disertai dengan analisis penelitian. Bab ini menggunakan analisis statistik untuk menemukan hubungan antara variabel dalam penelitian. Hasil pembahasan ini akan memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan memberikan kesimpulan atas penelitian tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab kelima merupakan bab penutup dari penelitian yang berisi kesimpulan dan saran terkait dengan penelitian ini.

