

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Perkembangan industri jasa keuangan di Indonesia mengalami percepatan yang signifikan, khususnya di sektor perbankan yang mengedepankan pelayanan publik dan pencapaian target yang kompetitif. Karyawan bank, sebagai garda terdepan pelayanan, dituntut untuk tidak hanya memberikan layanan prima tetapi juga menjaga performa optimal dalam menghadapi kompleksitas regulasi dan tekanan kerja. Kota Singkawang sebagai kota yang toleran dan memiliki perekonomian stabil menjadi wilayah strategis dalam pengembangan sektor perbankan regional. Dalam konteks tersebut, motivasi berprestasi menjadi faktor psikologis yang sangat penting, karena dorongan ini mempengaruhi kemampuan individu untuk menetapkan standar tinggi, mengatasi tantangan, dan mengejar keunggulan kerja secara konsisten (McClelland dalam Vera & Reina, 2023). Motivasi berprestasi berdampak positif dalam menciptakan kinerja unggul, semangat kerja yang kuat, dan dedikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertanggung jawab, menyukai tantangan, dan memiliki dorongan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Helmreich & Spence dalam Darmawan, 2019).

Namun demikian, realita di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan bank memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Tuntutan multitugas, target penjualan, dan tekanan waktu yang ketat seringkali memunculkan kejenuhan dan demotivasi. Hasil wawancara terhadap dua belas karyawan bank di Kota Singkawang menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka mengalami penurunan motivasi, khususnya pada aspek-aspek seperti *need for achievement* dan *need for autonomy*. Beberapa karyawan mengaku mengerjakan tugas hanya karena kewajiban, merasa kehilangan kendali dalam bekerja, hingga merasa tidak memiliki pengaruh di lingkungan kerja. Bahkan, satu responden menyatakan keinginan untuk pensiun dini karena tidak sanggup lagi mengelola tekanan kerja. Menurut Steers dan Braunstein (1976), kondisi ini mencerminkan kegagalan pemenuhan kebutuhan psikologis seperti dominasi, afiliasi, otonomi, dan pencapaian, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Motivasi berprestasi dalam dunia kerja mencakup empat dimensi utama, yakni *need for achievement* (keinginan untuk unggul), *need for affiliation* (hubungan sosial positif), *need for autonomy* (kemandirian kerja), dan *need for dominance* (pengaruh atau kontrol). Keempat aspek ini, bila tidak terpenuhi, dapat menimbulkan dampak psikologis negatif seperti kelelahan emosional, ketidakpuasan kerja, dan kecenderungan untuk mengundurkan diri (Steers & Braunstein, 1976). Dalam industri perbankan yang kompetitif dan dinamis,

keberadaan motivasi berprestasi menjadi penting agar karyawan mampu menjaga produktivitas tinggi serta berkomitmen terhadap nilai organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu turut menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi karyawan bank bervariasi. Misalnya, Iskandar dan Sembada (2012) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi karyawan Bank BJB di Padalarang berada dalam kategori sedang hingga rendah dan berdampak pada performa kerja. Penelitian Maslihatiddiniyah dan Rachmawati (2020) menekankan bahwa motivasi berprestasi menjadi kunci keberhasilan tim marketing di Bank Muamalat. Sementara itu, Sari dan Damayanti (2023) mencatat adanya perbedaan motivasi antara karyawan kontrak dan tetap di Bank BNI Palembang. Hal ini menegaskan bahwa motivasi berprestasi bukanlah faktor yang bisa diasumsikan tinggi secara merata, tetapi harus dilihat secara kontekstual.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini menekankan pendekatan teoritis Steers dan Braunstein (1976) secara utuh dengan mengeksplorasi keempat dimensi motivasi berprestasi dalam konteks kerja, bukan hanya *nAch (achievement)* seperti kebanyakan studi. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan di Kota Singkawang wilayah yang belum banyak dikaji dalam literatur psikologi kerja perbankan serta mengaitkan motivasi berprestasi secara menyeluruh dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan ini terdiri dari

empat dimensi, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Bass & Avolio, 2002). Pemimpin yang mampu memberi inspirasi, memperhatikan kebutuhan individu, dan mendorong kreativitas akan memicu motivasi berprestasi dalam diri karyawan. Penelitian oleh Baihaqi (2022) dan Akhyar & Iptidaiyah (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, bahkan menjelaskan hingga lebih dari 80% variasi motivasi pegawai dalam sektor publik. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi motivasi berprestasi karyawan bank di Singkawang sebagai bagian dari penguatan sumber daya manusia. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi berprestasi pada karyawan bank di Kota Singkawang?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi berprestasi karyawan Bank di Kota Singkawang.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat memperkaya literatur ilmiah dengan memberikan bukti empiris yang lebih kuat mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan model dan teori yang lebih komprehensif dalam menjelaskan fenomena tersebut.

### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi manajemen dalam merancang program pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif, meningkatkan motivasi berprestasi karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Bagi karyawan, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mencapai prestasi kerja yang lebih baik.