

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi di suatu negara sangat bergantung pada perkembangan dan kontribusi nyata dari sektor perbankan. Kita bisa melihat bagaimana pentingnya peran perbankan ekonomi dalam sektor pembangunan negara. Ketika sektor perbankan terpuruk, perekonomian nasional negara juga akan ikut terpuruk, demikian juga sebaliknya. Seperti yang telah kita ketahui sebelumnya, peran perbankan dalam pembangunan ekonomi salah satunya adalah mengalirkan dana bagi kegiatan ekonomi masyarakat. Salah satu contoh yang bisa kita lihat dalam kehidupan sehari-hari yakni adanya bentuk perkreditan bagi masyarakat perseorangan atau badan usaha. Segala upaya yang telah dilakukan oleh bank untuk membantu pertumbuhan ekonomi seperti contoh di atas tentunya sudah dipersiapkan dengan baik sebelumnya melalui manajemen organisasi sumberdaya manusia di dalamnya. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan

berkemampuan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut (Setiyawan dan Waridin 2006), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seperti yang kita ketahui faktor kepemimpinan mempunyai dampak yang besar bagi kinerja karyawan. sebab didalam suatu perusahaan ntah itu besar atau pun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin yang baik dapat menjadi panutan bagi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, Suranta (2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno 2005). Perusahaan harusnya memberikan hadiah kepada para karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja sebagai alat untuk memotivasi karyawan tersebut. Harusnya seorang pemimpin juga mendengarkan ide-ide ataupun pendapat dari bawahannya sebelum mengambil suatu keputusan. Gaya kepemimpinan yang bagus dan tepat, secara tidak langsung akan

memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berprestasi atau tidaknya karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di dalam perusahaan tersebut.

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan orang tersebut (Samsudin 2006 dalam Setiawan 2008). Robbins (2006), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Mengingat betapa pentingnya peranan seorang pemimpin di dalam perusahaan untuk memberikan contoh atau motivasi kepada bawahannya agar bawahannya memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Gibson (2003), mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan mengarahkan perilaku. Handoko (1995), menyatakan banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi, antara lain kebutuhan (*need*),

desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut (Setiyawan dan Waridin 2006), disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin 2006), untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut (Setiyawan dan Waridin 2006) dan (Aritonang 2005), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas saya sebagai peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Pada Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia di Muara Bulian Kab. Batang Hari Jambi.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari banyak perusahaan adalah rendahnya kinerja karyawan, untuk itu suatu upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yakni dengan mempelajari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.