

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja adalah indikator tingkat kesuksesan suatu individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap individu tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Rue dan Byars, 1981 dalam Keban 1995, konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari situ kita bisa mengetahui bahwa organisasi terlihat baik atau buruk tergantung dari kinerja suatu organisasi atau suatu instansi.

Kinerja yang baik dalam suatu instansi maupun organisasi dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan

... (text is cut off)

Kinerja yang baik terlaksana jika gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terlaksana dengan baik dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan pemimpin, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh karyawan. Alberto et al., (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian gaya kepemimpinan dibatasi oleh gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiatif (Gibson 2010).

Kinerja yang baik bisa dipastikan juga berhubungan dengan komitmen organisasi di masing-masing individu atau para karyawan. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan dan rasa memiliki oleh seseorang atau individu terhadap organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat berkerja. Jika karyawan memiliki komitmen yang sangat baik terhadap organisasi ataupun perusahaan Maka akan sangat berpengaruh terhadap

Dari yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan, bahwa ada keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi untuk mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi maupun suatu instansi. Oleh karena itu peneliti sangat berkeinginan untuk meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” agar dapat mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja para karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Bank BPD DIY Syariah, perusahaan tersebut bergerak di bidang perbankan. perusahaan ini juga memiliki usaha dibidang gadai emas syariah, tabungan haji dan umrah shafa. Penelitian ini dilakukan di Bank tersebut karena sejak 2007 silam Bank BPD DIY Syariah terus menunjukkan pertumbuhan yang sangat mengembirakan. Hal itu dapat dilihat dengan mendapatkan predikat bank sangat bagus dari Karim Bisnis Consulting sebanyak 3 kali. Muhammad Munif Ridwan, Pimpinan kelompok operasional unit usaha syariah BPD DIY menyatakan pertumbuhan ini didorong dengan kinerja industri perbankan syariah nasional yang mencapai 47 persen. BPD DIY Syariah sendiri selama tahun 2010, mampu meningkatkan angka penghimpunan dana dari masyarakat sebanyak 92 persen (Solopos.com). Keberhasilan Bank BPD DIY Syariah dapat dipastikan tidak luput dari gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi karena kedua variabel

.....

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Good Governance Terhadap Kinerja Ouditor Pemerintah” yang disusun oleh Elya Wati, Lismawati dan Nila Arilla tahun 2010. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan peneliti teliti adalah dari variabelnya, dimana varibel dipenelitian terdahulu memiliki lima variabel sedang penelitian yang akan di teliti dikerucutkan menjadi tiga variabel. Alasan peneliti mengambil tiga variabel tersebut adalah karena menurut peneliti bahwa tiga variabel tersebut adalah varibel yang terpeting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini adalah model modifikasi dari penelitian terdahulu, di mana penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan adalah variabel yang sangat menentukan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, karena gaya kepemimpinan adalah sebuah cirihias pemimpin dalam memimpin organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu peneliti mencoba mengkaitkannya dengan kinerja, apakah berpengaruh atau malah sebaliknya. Begitu pulah dengan komitmen organisas, karena komitmen organisasi bisa diartikan sebagai rasa kesetiaan dan memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu peneliti mencoba mengkaitkan dengan variabel kinerja, karena varibel kinerja bisa diartikan sebagai

perusahaan tempat individu tersebut mengabdikan atau berkerja. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya, terlebih lagi yang berkaitan dengan

2. Akan sangat bermanfaat bagi perusahaan tempat peneliti untuk meneliti, karena perusahaan tersebut akan mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.