

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah organisasi yang baik adalah organisasi yang diisi oleh orang-orang yang memiliki visi dan misi yang jelas serta dalam diri mereka terkandung nilai-nilai kompetensi serta idealisme yang kuat. Ketika seluruh orang yang berkumpul di organisasi tersebut adalah mereka-mereka yang memiliki spirit dan motivasi tinggi untuk bekerja serta mewujudkan visi dan misi organisasi maka memungkinkan visi dan misi itu akan terwujud. Karena mereka semua memiliki mentalis yang diinginkan organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan jaman.

Seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan melakukan pemaksaan konsep motivasi kepada para karyawannya diluar batas kemampuan para karyawan yang bersangkutan. Karena dasar dari pemahaman motivasi adalah menghargai proses tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan. Pada kata proses tersebut pemimpin dituntut untuk dapat melihat bahwa goal yang diperoleh dengan proses. Ini sebagaimana dikatakan oleh Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (dalam Irham Fahmi, 2014) bahwa, "...yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan

organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Seorang pemimpin yang tidak menghargai proses artinya pemimpin tersebut belum layak untuk disebut sebagai seorang pemimpin atau pemimpin tersebut tidak menempatkan dirinya sebagai pemimpin aspiratif. Namun lebih sebagai pemimpin yang menerapkan konsep kekuasaan paksaan (*coercive power*) dalam memerintah para karyawannya. (Irham Fahmi, 2014) Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja merupakan dua dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Pada dasarnya kinerja dapat ditinjau dari dua aspek yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan kinerja individu dalam sebuah perusahaan, sedangkan kinerja organisasi merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja yang memuaskan tidak akan terjadi secara otomatis, karena untuk memastikan karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan benar, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut perlu dievaluasi. Dalam lingkup Bank BTN, manajemen perlu memahami berbagai kelemahan dan kelebihan dari masing-masing pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan tersebut. Untuk itu perlu melakukan Penilaian Kinerja terhadap masing-masing karyawan secara

berkalang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Sistem yang diterapkan dalam menilai kinerja, dikenal dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dalam rangka melayani konsumen/masyarakat dan memiliki peran sebagai pembimbing agar pegawai tersebut dapat maju ke tingkat yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara sendirinya, sehingga perlu bagi manajemen Bank BTN untuk mengkonfirmasi pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, perlu dilakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Menurut Schermerhorn (dalam Hamzah dan Nina, 2014) kinerja adalah kualitas dan kuantitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok. Melihat pentingnya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, maka penulis melakukan penelitian ini dengan obyek penelitian pada salah satu perusahaan perbankan yakni PT. Bank BTN KC Kendari yang merupakan sebuah lembaga keuangan daerah atau biasa disebut bank pembangunan daerah yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengembalikannya dalam bentuk pinjaman atau kredit serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang menggunakan jasa perkreditan.

Kepemimpinan akan dirasakan oleh setiap individu pegawai, puas atau tidak puas dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh berbagai perilaku pimpinan organisasi. Perusahaan juga harus membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Pemberian pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang maksimal. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Kendari dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”.

1.2. Batasan Masalah

Untuk memperjelas arah peneliti maka penulis membatasi penelitian hanya pada karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari. Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun peleran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga peneliti akan tercapai.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengemukakan rumusan masalah dari Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara KC Kendari adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.5.1. Kegunaan teoritis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan ditinjau dari Perbankan Syariah serta dapat mengembangkannya lagi ke dalam faktor lain yang terkait dengan penelitian ini.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. Bank Tabungan Negara (persero) dalam upayanya merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawannya.

1.6. Definisi Operasional

Operasional adalah sesuatu yang digunakan untuk memudahkan pengukuran suatu variabel, atau suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam Gitosudarmo (2000 : 127) kepemimpinan didefinisikan sebagai

suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok. Sedangkan dalam Ivancevich (2007 : 194) kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

2. Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Sementara Hasibuan (2002:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbedabeda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja,

atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

3. Kinerja karyawan

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14) dalam Kaswan (2012). Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

1.7. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pembahasan dalam setiap bab dan sub bab pada sebuah penelitian. Sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan uraian tentang hasil atau temuan penelitian dan pembahasannya. Hasil penelitian dan pembahasannya dapat disajikan dalam satu kesatuan atau terpisah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup dan pernyataan keaslian.