

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan dan teknologi yang sangat cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha karyawan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance organization* (Harvey & Brown dalam Soegihartono, 2012).

Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan terhadap pemimpin dan kualitas karyawan, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran organisasi (Bass dan Avolio, 1990).

Aprilita (2012 : 17) dalam penelitiannya mengemukakan, pemimpin sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan budaya kerja dan suasana yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, serta memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan

yang disukai oleh bawahannya, demikian juga sebaliknya bawahan akan termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan dan dipakai oleh pimpinan dalam mempengaruhi, memotivasi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang diterima dan dipanuti oleh bawahannya adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut karyawan termotivasi untuk berkerja dengan baik untuk menghasilkan produktifitas yang tinggi (Hamzah, 2013).

Menurut Fatmawati (2013) dalam penelitiannya, setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin yang sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja bawahan itu. Oleh karenanya, pemberian motivasi sangatlah diperlukan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Untuk menciptakan kinerja organisasi yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap yang professional di dalam organisasi yang akan berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Handayani, 2010).

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif yang akan berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwati, 2013).

Hasil akhir dari tindakan menggerakkan motivasi adalah tercapainya kinerja yang optimal. Dengan demikian dapat dikatakan, kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan, walaupun ini bukan merupakan satu-satunya alasan utama yang mendorong perlunya motivasi yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan serta memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan (Utomo, 2010).

Menurut Lewa dan Subowo (2005) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya

bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Suatu organisasi dalam beroperasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mengingat karyawan merupakan asset yang penting dalam perusahaan atau organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan atau organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kerja pegawai. Baik buruknya seorang pemimpin juga berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh bawahan atau karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja tidak hanya dengan gaya kepemimpinan yang tertata dengan baik saja, tetapi juga pemberian motivasi (Fatmawati, 2013).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang, Tangerang, BSD”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapaun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Kepentingan Akademis

Sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

2. Bagi Organisasi:

- a. Menjadi sarana masukan dan informasi untuk para pemimpin
- b. Menjadi sarana dan informasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan
- c. Dapat digunakan dalam pengembangan organisasi