

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap instansi baik swasta maupun pemerintahan, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) pada pegawai atau karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh instansi. Melalui perkembangan sumber daya manusia maka instansi juga dengan sendirinya telah melakukan proses dan kegiatan mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan strategis seperti pemimpin organisasi.

Menurut Timpe dalam Umar (2010: 38) Pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas dalam hal bekerja sama dengan orang agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan usaha memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan tidak terlepas dari siapa yang memimpin. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada landasan manajerial

yang kokoh. Terdapat lima landasan kepemimpinan yang kokoh, yaitu cara berkomunikasi, cara memberikan motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan pengambilan keputusan, dan kekuasaan positif. Agar pemimpin dapat menjalankan perannya hendaknya ia memiliki sarana, misalnya wewenang formal, pengetahuan dan pengalaman yang dapat terus ditingkatkan, hal untuk mengganjar dan menghukum karyawan bawahannya, berkomunikasi dengan bawahannya, dan perintah untuk bawahannya.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Menurut Robbins & Judge dalam Sriwidadi dan Charlie (2011) menyebutkan bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar tujuan keduanya dapat tercapai.

Oleh karena itu peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berada dalam suatu

perusahaan. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan, akan berguna dalam menjabarkan visi dan misi yang ada dalam perusahaan. Maka inilah yang menjadi tugas seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam meningkatkan kinerja mereka masing-masing.

Kinerja pada dasarnya sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan termasuk hal produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan keseluruhan.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dan berbagai kalangan baik pemerintahan maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut

Suastha mengatakan bahwa baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan misi atau sasaran organisasi. Pekerjaan karyawan yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja karyawan tersebut terhadap organisasi.

Untuk itu kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya diharapkan bukan saja berarti menuntut haknya, tetapi harus menyadari dan mampu melaksanakan segala ketentuan yang dipersyaratkan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satu tergantung pada kinerja dari setiap karyawan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan pada mereka. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Hal ini akan menimbulkan kerugian pada organisasi, oleh karena itu peningkatan kinerja perlu diperhatikan, mengingat bahwa kinerja karyawan bisa mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Bank BTPN merupakan bank yang melayani masyarakat pensiunan, dan juga pengambilan gaji atau pengajuan kredit bagi masyarakat yang sudah pensiun, BTPN juga ini memiliki visi dan misi karena BTPN ini meningkatkan program-program yang ada sesuai dengan standard nasional, sehingga itu yang menjadi landasan untuk lebih mempromosikan seperti apa

Visi dan Misi BTPN, dan dengan kerja keras yang tak henti – hentinya semakin banyak para pensiun yang ingin menerima gaji dan pengajuan kredit di BTPN Gorontalo karena pelayanan dan program yang terterima di hati para pensiun.

Penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Gorontalo di jalan HB Jasin, Kel Libuo, Kec Duingingi, No 252 Gorontalo No 825988, kota Gorontalo sebagai lokasi penelitian. Dimana masih ditemukan masalah-masalah pada bank tersebut yaitu adanya karyawan yang terlambat saat masuk kerja, ketidakhadiran karyawan saat ada pertemuan rapat, serta hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan sehingga ada nasabah yang mengeluh dan merasa kurang puas.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN KCP Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Keterlambatan karyawan saat masuk kerja
2. Ketidakhadiran karyawan saat ada pertemuan rapat

3. Hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan sehingga ada nasabah yang mengeluh dan merasa kurang puas

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN kcp Gorontalo ?”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritisnya yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dan peneliti selanjutnya serta sebagai referensi bagi dunia pendidikan dan sumber informasi untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktisnya yaitu penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, khususnya bagi penelitian ini dilakukan demi kemajuan bank itu sendiri kearah yang lebih baik.