

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi semua jenis usaha harus bekerja keras untuk selalu dapat eksis ditengah persaingan yang sangat ketat, baik dari bisnis dalam negeri maupun dari bisnis luar negeri. Hal ini membuat manajemen perusahaan untuk selalu mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya terutama sumber daya manusia (SDM). Semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan akan dapat dimanfaatkan apabila dikelola oleh sumber daya manusia, untuk itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Salah satu masalah dari sumber daya manusia adalah kondisi kinerja karyawan yang bisa naik dan juga bisa menurun, tentu hal ini akan berdampak juga kepada kinerja perusahaan. Perusahaan harus mengetahui bagaimana kinerja karyawan harus selalu meningkat serta faktor – faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut, salah satu faktor – faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi dari karyawan itu sendiri.

Maju mundurnya kondisi suatu perusahaan tidak lepas dari gaya seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan tersebut, hal ini diibaratkan seorang nahkoda yang mengendalikan kapal ditengah ombak samudera yang ganas. Pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam memberikan motivasi bagi bawahannya agar mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan melakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta memberikan apresiasi terhadap bawahannya maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja bawahannya. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di

dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2015:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Samsudin (2018:287), untuk dapat mengusahakan orang lain (bawahannya) bekerja sama dengan dirinya, maka pimpinan dapat menggunakan kewibawaan tertentu atau kewenangan formal tertentu. Kekuasaan merupakan suatu bagian dari sendi kehidupan berorganisasi. Pimpinan menggunakan kekuasaan dalam aktivitas sehari – hari. Kewenangan adalah suatu kekuasaan atau hak pimpinan untuk bertindak dan memerintah orang lain atau bawahan. Kekuasaan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai sesuatu dengan cara yang diinginkan.

Kinerja mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam dunia perbankan sangatlah penting bagi perusahaan itu sendiri juga bagi nasabah bank tersebut, dengan kinerja yang semakin meningkat maka akan menguntungkan perusahaan juga menguntungkan nasabah, perusahaan perbankan akan semakin mampu menghadapi persaingan perbankan yang

semakin keras dan nasabah bank tersebut akan semakin percaya terhadap bank tersebut.

Dari penjelasan diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Sidoarjo Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan BTPN Syariah Sidoarjo ?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Sidoarjo ?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Sidoarjo?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Sidoarjo melalui motivasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan BTPN Syariah Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Sidoarjo.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Sidoarjo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Sidoarjo melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik yang berhubungan secara langsung maupun yang tidak secara langsung, antara lain sebagai berikut :

1. Aspek akademis

Penelitian yang dilakukan ini sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi program studi Manajemen, dengan penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bekal dan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja khususnya pada pengembangan dan peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah jurnal penelitian di kampus dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi penelitian terdahulu, untuk melakukan penelitian lanjutan.

3. Aspek praktis

Penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat pula memberikan kontribusi dan informasi terkini tentang variabel yang diteliti pada karyawan BTPN Syariah Sidoarjo yaitu tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada perusahaan / instansi yang sejenis.