

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada ruang lingkup dunia organisasi MSDM atau manajemen adanya unsur pegawai adalah suatu masalah yang begitu penting agar supaya dapat memberikan dorongan terhadap kemajuan perusahaan dan untuk menghadapi kuatnya persaingan industri. Hal ini ini seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2015:13) yang mendefinisikan mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu praktek dalam mengatur manusia atau sumber daya dari manusia ke dalam suatu organisasi yang disebut dengan manajemen mengatur tersebut meliputi melatih menyaring merekrut memberi penilaian dan penghargaan. Sesuai dengan definisi tersebut perlu diketahui bahwa pentingnya pengelolaan dari adanya sumber daya manusia dalam perusahaan dipakai untuk mengatur tenaga kerja yang ada pada organisasi tersebut sehingga harapannya dengan mengatur itu akan mewujudkan tujuan dari organisasi dan juga untuk mewujudkan kepuasan dalam karyawan tersebut pada pekerjaan mereka. Pada sebuah perusahaan pentingnya manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja dengan baik karena pada manajemen sumber daya manusia dapat memberikan penilaian, pemberian penghargaan pada setiap karyawan dari perusahaan yang telah disesuaikan dari kualitas kerja karyawan tersebut. Sebagai ketepatan tujuan atas sasaran organisasi yang telah ditetapkan maka peran pimpinan adalah sangat penting bagi perusahaan karena pimpinan merupakan orang pertama yang memegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi pada setiap perusahaan. Agar pelaksanaan tugas dari karyawan yang telah dibebankan dapat terlaksana dengan baik maka peran pemimpin untuk memberdayakan karyawan dapat berperan penuh mengenai tanggung jawab serta

tugas dalam proses tersebut telah ditetapkan dengan proses tersebut dengan adanya peran pimpinan yang baik maka diharapkan profesionalisme kerja dari karyawan dapat terlaksana secara maksimal.

Dalam rangka mencapai produktivitas organisasi melalui karyawan maka manusia juga perlu diatur agar juga bertujuan untuk memberikan kontribusi kepada karyawan mengenai organisasi agar karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi penuh terhadap peningkatan kinerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Sebagai penggerak penentu dari arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan maka peran manusia dalam organisasi adalah unsur yang paling penting maka dari adanya pengelolaan manajemen diperlukan bagi dileolanya sumber daya manusia terhadap manusia yang memiliki peran terpenting dari organisasi yang bersangkutan tersebut hal ini berarti organisasi mengharuskan untuk melakukan pengelolaan penuh agar tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebagai tujuan utama dari organisasi tersebut dapat tercapai. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil atau tidaknya karena adanya kinerja karyawan yang memiliki kontribusi pengaruh terbesar bagi karyawan. Tiap-tiap perusahaan tentu memerlukan kinerja karyawan yang berprestasi hal ini dikarenakan adanya prestasi tersebut maka perusahaan bertujuan supaya adanya motivasi karyawan sebagai tujuan organisasi untuk dicapai dan juga karyawan dapat patuh terhadap standar perilaku yang telah ditentukan supaya hasil yang diinginkan dapat terwujud dan tercapai. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawan pemberian motivasi dan pemberian fasilitas kantor sebagai sarana dan prasarana karyawan agar dapat bekerja secara layak dengan ini harapannya supaya dapat meningkatkan prinsip kerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini terdapat beberapa faktor-faktor yang hendak diteliti faktor tersebut ada kaitannya dengan kinerja karyawan adalah dengan diterapkannya tingkat pendidikan komitmen organisasi serta gaya kepemimpinan

Karyawan dapat meningkat dalam hal ini juga diperlukan peran dari gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh atau kontribusi yang besar terhadap kinerja yang terdapat dalam pegawai tersebut. Kinerja karyawan yang baik adalah dikontribusikan dari daya kepemimpinan yang baik pula. Karyawan tersebut dengan dampaknya mampu memberikan kinerja yang lebih longgar atau lebih antusias tergantung dari gaya kepemimpinan tiap pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sesuatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memimpin organisasi dengan suatu cara dan pola yang dimiliki oleh tiap-tiap atau masing-masing individu. Dalam interaksinya untuk memberikan pengaruh, pengarahan, memberikan dorongan dan memberikan pengendalian terhadap orang lain atau terhadap bawahan supaya dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

(Noe et al, 2017:375) memberikan definisi komitmen organisasi merupakan kondisi seorang pegawai terus ada dalam organisasi tertentu serta keinginan dan tujuannya agar mampu bertahan ke dalam anggota dari organisasi tertentu. Pada zaman sekarang ini komitmen organisasi merupakan hal yang paling penting. Pada saat perusahaan dengan kondisi sulitnya untuk mencari pegawai yang memiliki kualitas kerja yang sesuai terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam menentukan karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang baik maka komitmen organisasi merupakan suatu cara untuk menentukan karyawannya dengan karyawan yang memiliki loyalitas hingga kinerja yang sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi, hal ini berarti hal yang paling penting dari komitmen organisasi adalah memberi penentuan level kerja kepada karyawan dalam suatu perusahaan dengan pemberian level kinerja pada perusahaan tersebut maka pengukuran sejauh mana dari komitmen organisasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut tercapai.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain adalah tingkat pendidikan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tilaar (2015:435) memberikan pernyataan

bahwa hakikat pendidikan merupakan unsur menilai manusia ke dalam bentuk eksistensinya secara keseluruhan atau dengan kata lain memanusiakan manusia. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh pendapat tersebut bahwa gambaran dari proses pendidikan merupakan proses pembelajaran dan belajar sehingga pada proses pendidikan tersebut dapat membentuk manusia menjadi manusia yang lebih, manusia yang lebih disini adalah manusia yang pada awalnya tidak mengerti atau kurang mengerti menjadi manusia yang lebih mengerti. Kegiatan yang bersifat fundamental atau mendasar tersebut adalah proses mendidik dan dididik karena ke dalam proses pendidikan tersebut akan terjadi proses yaitu jalan hidup manusia diubah dan ditentukan melalui proses pendidikan tersebut.

Pendidikan merupakan proses mengubah atau menyempurnakan kebiasaan-kebiasaan dan potensi kemampuan dan kapasitas manusia menjadi kemampuan yang lebih baik lagi proses tersebut dilakukan dengan melalui pembelajaran kepada individu masing-masing melalui media atau alat yang dirangkai menjadi sedemikian bentuknya dan dipakai bagi sekelompok manusia agar memberikan pertolongan kepada diri sendiri maupun orang lain sebagai upaya agar tujuan bersama dapat dengan mudah tercapai. Hal ini sesuai dengan pernyataan oleh Muhammad Saroni (2015:10) yang menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk menyeimbangkan kondisi pada diri dengan kondisi yang ada di luar diri melalui proses yang berlangsung. Proses pengembangan ini adalah suatu bentuk kontribusi yang digunakan supaya potensi yang ada pada diri sendiri mampu mengikuti setiap kegiatan yang ada pada kehidupan sehari-hari dengan pendidikan ini maka diharapkan individu dapat mampu melakukan atau mengeluarkan kemampuannya sesuai dengan apa yang telah diharapkan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan tingkat pendidikan. Sumber daya manusia sangat memerlukan pendidikan agar kualitas sumber daya manusia dapat meningkat, artinya bahwa pendidikan memiliki

kontribusi besar dalam melakukan perkembangan organisasi atau pengembangan yang ada pada diri karyawan. Pendidikan erat kaitannya dengan 3 unsur yaitu jenjang pendidikan yang telah diikuti latar pendidikan dan kedisiplinan ilmu yang ditekuni. Apabila dari faktor-faktor yang telah disebutkan di atas tidak dilaksanakan oleh perusahaan yang utamanya pada pimpinan maka tidak optimalnya kinerja pada karyawan tersebut, hal ini akan berakibat pada malasnya karyawan untuk bekerja dan tanggung jawab serta tugas-tugas yang akan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pada sebuah perusahaan atau bahkan hingga kecurangan dapat dilakukan oleh Karyawan karena kurangnya hubungan yang kuat antara bawahan dengan atasan. Atasan juga tidak diperbolehkan memberikan paksaan atau tekanan kepada bawahan supaya dapat bekerja karena hal ini akan menimbulkan dampak psikis pada bawahan, maka dengan adanya fenomena ini diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat mengimbangi sinergi pada pimpinan terhadap bawahannya melalui ketegasan dari para pemimpin namun juga terukur dan terarah sehingga terkesan tidak ada paksaan namun tegas terhadap bawaannya.

Pada penelitian ini lokasi yang diteliti pada Bank Perkreditan Rakyat Pasar Bhakti Sidoarjo. Karena Bank Perkreditan Rakyat merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran yang penting pada kehidupan negara. Negara berkembang seperti negara Indonesia membutuhkan peran lembaga keuangan atau perbankan. Hal ini menunjukkan bahwa bank memiliki peran dan fungsi sebagai suatu wadah atau lembaga yang mampu menyalurkan dan melakukan himpunan dana kepada masyarakat secara efisien dan efektif. Peran dari bank ini adalah sebagai perantara kepada pihak yang mempunyai dana yang tinggi kepada pihak-pihak yang memerlukan dana tersebut, namun penyaluran dana tersebut harapannya agar dapat dimanfaatkan oleh pihak yang kekurangan dana bagi masyarakat seperti kita ketahui bahwa dana yang disalurkan dapat digunakan sebagai modal usaha keperluan pembiayaan dalam kegiatan yang dibutuhkan sehari-hari.

Transaksi masyarakat kepada bank perkreditan rakyat masih banyak diminati sebagai lembaga keuangan yang kredibel. Karena secara umum lokasi bank perkreditan rakyat ditempatkan dekat dengan kegiatan masyarakat yang membutuhkan dana sehingga dengan ini diharapkan kredit yang disalurkan dapat dimanfaatkan secara optimal kepada masyarakat yang dibutuhkan. Dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka sebagai lembaga keuangan hanya menerima simpanan dalam bentuk tersebut atau bahkan dalam bentuk lain yang dapat disalurkan dananya dalam bentuk prediksi supaya dapat memperoleh pengembalian yang lebih tinggi. Bank perkreditan rakyat hadir agar memberi dampak positif bagi negara Indonesia. Dampak positif ini terlihat oleh banyaknya kegiatan perekonomian pada usaha mikro yang terbantu modalnya yang disalurkan oleh pihak bank perkreditan rakyat karena bank perkreditan rakyat memiliki peran dalam meminjam atau menyalurkan kredit secara tepat sasaran kepada para pelaku UMKM sehingga mampu memberikan sebuah lapangan kerja atau pemerataan perekonomian di masyarakat melalui kesempatan usaha yang ada di Indonesia sehingga peluang untuk bekerja di Indonesia lebih banyak.

Bank perkreditan rakyat bentuk hukumnya yaitu memiliki badan hukum yang berbentuk PT atau perseroan terbatas yang status usahanya diberikan kepada Lembaga Dana Kredit Pedesaan (LDKP), Bank Pegawai, Lumbung Desa, Bank karya produksi desa, Bank pasar hingga lembaga lain. Sesuai dengan fenomena yang terjadi mengenai masalah pada sumber daya manusia perlu adanya aktivitas dalam pengelolaan pada perusahaan untuk manajemen kegiatan sumber daya pegawai sehingga maka dengan ini peneliti tertarik mengambil penelitian yang bertemakan kinerja karyawan yang akan diuji pengaruhnya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan tingkat pendidikan pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengenai fenomena permasalahan diatas telah diutarakan tersebut ke dalam bentuk latar belakang masalah maka peneliti merumuskan rumusan masalah yang berhubungan dengan fenomena masalah yang ada, rumusan masalah tersebut antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo?
2. Apakah komitmen organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo?
4. Apakah gaya Kepemimpinan, komitmen organisasi dan tingkat pendidikan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan dilaksanakannya riset ini memiliki tujuan mengapa pentingnya penelitian dilakukan tujuan-tujuan tersebut diuraikan yaitu supaya besaran pengaruh dapat diketahui dari hasil pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.

1. Untuk mengidentifikasi besaran pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.
2. Untuk mengidentifikasi besaran pengaruh dari komitmen organisasi erhadap kinerja pegawai yang ada di PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.
3. Untuk mengidentifikasi besaran pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Pasar Bhakti Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat dari hasil riset penelitian yang dapat diambil telah dilakukan manfaat-manfaat tersebut adalah yaitu :

1. **Aspek Akademis**

Hasil yang telah dikemukakan dalam riset ini mampu digunakan sebagai evaluasi bagi penulis mengenai adanya terapan dari teori yang telah diperoleh selama berlangsungnya pembelajaran kuliah dengan dilakukan perbandingan mengenai terapan teori di dunia nyata dengan teori yang dipelajari selama pembelajaran sehingga adanya pengetahuan baru mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi orientasi pendidikan, komitmen organisasi serta gaya kepemimpinan.

2. **Aspek Perkembangan Dunia Pendidikan**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan agar ilmu pengetahuan dapat berkembang melalui variabel yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan, gaya final tingkat pendidikan serta komitmen organisasi dan juga supaya penelitian lanjutan menggunakan regresi ini ketika hendak melakukan penelitian yang berupa.

3. **Aspek Praktis**

Harapan dengan dilakukannya penelitian ini supaya memberi sumbangan dari pengambilan keputusan yang dapat digunakan PT BPR bank Pasar Sidoarjo mengenai diterapkannya kinerja karyawan yang dipengaruhi tingkat pendidikan, komitmen organisasi serta gaya kepemimpinan dan juga harapan dari penelitian ini agar bermanfaat untuk rencana perbaikan penyusunan pengambilan keputusan hendak dipakai di waktu kedepannya.

