

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki milenium ketiga, tantangan dan persaingan di dunia organisasi semakin ketat. Kedudukan manusia sebagai sumberdaya semakin penting nilainya. Sumberdaya manusia (SDM) tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Sumberdaya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Dengan demikian sumberdaya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kinerja yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan

yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerja benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi/perusahaan, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta diperlukan peralatan kantor yang memadai, sehingga dapat meringankan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan.

Sudah menjadi lumrah ukuran eksistensi dan produktifitas perusahaan ditentukan oleh salah satu faktor besar yakni sumberdaya manusianya (karyawannya) yang bergerak untuk memutar roda operasional perusahaan. Kalau kita sepakat bahwa fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Maka konteks seharusnya adalah bahwa arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun eksternal, secara berkualitas.

Hal-hal diatas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi, gara-gara pekerjaan pelayanan yang jelek oleh karyawan. Dari sinilah *enter-poin-nya*, harus fokus pada peningkatan kinerja karyawan. Karena tidak mungkin menjadi fokus

pada pelanggan tanpa didahului oleh fokus pada karyawan. *Outputnya*, kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas, pelayanan dan kinerja yang tinggi pula (Melva Emsy, 2010)

Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam.

Keberadaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsikan sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau properti untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai suatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Esensi kepemimpinan dalam setiap organisasi itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian

sempurna/kepemimpinan berperan untuk mensekresikan kepentingan antar berbagai pihak.

Sesuai dengan pernyataan diatas bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja. Akibat yang mungkin timbul dari gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang berdampak kepada penurunan kinerja secara total baik terhadap hasil produksi dibidang barang maupun jasa. Dengan demikian pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pemberdayaan karyawan. Salah satu proses tersebut adalah menciptakan kondisi saling percaya dengan karyawan, melibatkan mereka dalam proses kebijakan serta pemberian tanggungjawab terhadap bawahan. Hal ini akan membentuk suatu kondisi intrinsik, yaitu karyawan memiliki komitmen internal sehingga mampu mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal.

Salah satu lembaga keuangan/perekonomian yang sudah sangat dekat dengan masyarakat adalah Bank. Kehadiran dan eksistensi Bank dalam mempermudah dan memperlancar kegiatan ekonomi dirasakan semakin penting. Dalam dunia bisnis Bank dituntut untuk dapat bersaing guna mempertahankan eksistensi dan kepercayaan masyarakat. Persaingan antar Bank semakin marak menyusul adanya inovasi pendirian Bank-bank Syariah yang merujuk pada UU No. 10/1998 tentang perbankan, yang membolehkan Bank Umum untuk

memberikan layanan berdasarkan prinsip syariah. Peluang ini ternyata disambut antusias oleh kalangan perbankan konvensional sehingga tidak dapat dielakkan lagi banyaknya Bank Syariah yang terus bermunculan.

Hingga kini perkembangan ekonomi bersistem syariah semakin pesat. Fenomena perbankan syariah di Indonesia menunjukkan potensi yang besar dan memungkinkan terus tergali.

Hasil studi kepemimpinan *Ohio State University* menunjukkan bahwa perilaku pemimpin pada dasarnya mengarah pada dua kategori, yaitu *consideration* dan *initiating structure*. Hasil dari penelitian *Michigan University* menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki kecenderungan berorientasi kepada bawahan (karyawan) dan hasil/kinerja (Scribd, 2010)

Adapun penelitian terdahulu (Anita Mustafa, 2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan islami (*shiddiq, fathonah, amanah, tabligh*) dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Menurut Ninda (2009) sekarang ini salah satu pendekatan yang paling diyakini adalah teori *path-goal*. Model *path-goal* menganjurkan bahwa kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar: fungsi pertama, memberi kejelasan alur. Maksudnya, seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang

diperlukan didalam menyelesaikan tugasnya. Fungsi kedua, meningkatkan jumlah hasil (*reward*) bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka. Untuk membentuk fungsi-fungsi tersebut, pemimpin dapat mengambil berbagai gaya kepemimpinan. Perbedaan gaya kepemimpinan tersebut ditulis oleh Gary Yukl (2005) yaitu: kepemimpinan suportif, kepemimpinan mengarahkan, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi keberhasilan.

Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki, seorang pemimpin akan mentransfer beberapa nilai seperti penekanan kelompok, dukungan karyawan, toleransi terhadap resiko dan sebagainya. Pada sisi lain, karyawan akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam perusahaan sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan tertentu tentunya akan berbeda dengan perusahaan lainnya yang akan disesuaikan pada kebutuhan atau kondisi masing-masing perusahaan, tentunya akan berujung pada hasil kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan paparan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya yang diterapkan pimpinan di Bank Umum Syariah yang ada di Yogyakarta. Masalah ini penulis merumuskan dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK UMUM SYARIAH (BUS) DI YOGYAKARTA ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta ?
2. Apakah gaya kepemimpinan mengarahkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta ?
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipasif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berorientasi keberhasilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengkaji apakah gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta.

2. Untuk mengkaji apakah gaya kepemimpinan mengarahkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta.
3. Untuk mengkaji apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta.
4. Untuk mengkaji apakah gaya kepemimpinan berorientasi keberhasilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumberdaya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan/pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, khususnya di Bank Umum Syariah (BUS) di Yogyakarta.

b. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan arah kebijakan dalam mengambil keputusan, terutama pada pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis. Disamping itu diharapkan memperkaya khasanah keilmuan ekonomi Islam khususnya dalam sektor perbankan sebagai kontribusi pemikiran terhadap pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif terhadap kinerja karyawan bagi perbankan syariah di Indonesia.