

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia semakin meningkat, dapat dilihat dari perkembangannya lembaga keuangan syariah yang semakin dikenal oleh masyarakat Indonesia. Saat ini persaingan bisnis semakin pesat, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing pada kondisi apapun dalam menempuh langkah-langkah strategik. Dalam menghadapi kompetisi yang saat ini semakin ketat menurut (Nurzaimah Saleh, 2017) menjelaskan bahwa masalah produktivitas merupakan suatu masalah penting bagi perusahaan. Perusahaan akan sangat mendukung kemampuan bersaing dengan adanya keberhasilan untuk tetap meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Pada dasarnya suatu perusahaan bertujuan untuk menjaga kemajuan dan kesejahteraan, dan untuk kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan dalam segala aspek berusaha untuk membenahi dari produksi, keuangan, personalia, pemasaran, serta pembenahan dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini perusahaan berharap bisa mencapai tuntutan se-efektif dan se-efisien mungkin, supaya bisa tetap bertahan dan mampu menghadapi pesaing.

Perusahaan membutuhkan sumber daya meliputi uang, mesin, manusia, dan lain-lain. Oleh sebab itulah apabila keterbatasan sumber daya akan menjadi tantangan bagi setiap entitas bisnis. Dalam menjalankan aktivitas bisnis, sebuah perusahaan harus mempunyai perencanaan yang dapat mendorong sumber daya untuk mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pencapaian suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya atau tenaga kerja pada perusahaan seperti adanya gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja.

Perusahaan harus mempunyai sumber daya yang dapat dijadikan sebagai pemimpin perusahaan, dan juga membutuhkan bawahan untuk dapat dipekerjakan pada perusahaan, apabila hubungan antara atasan dengan bawahannya berjalan dengan baik, maka perusahaan dapat berkembang. Dalam pembentukan karakter manusia seorang atasan dapat mempengaruhi perilaku bawahannya. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa di jadikan sebagai motor penggerak untuk sebuah perubahan, dan dalam mengarahkan seseorang dalam perusahaan sehingga suatu perusahaan bisa mengambil keputusan dan menentukan hasil yang disasarkan, mampu memonitor perkembangan, dan adanya sebuah penghargaan yang diperoleh tenaga kerja apabila target bisa tercapai. Oleh sebab itu berhasil atau gagalnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

Peran manusia merupakan aset penting dalam perusahaan, oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia di tuntut untuk mempunyai gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja yang dimana seorang

pemimpin mampu bekerja sama dan dapat menekankan konflik yang ada didalam kelompok kerja. Gaya kepemimpinan sangat menentukan, Oleh karena itu peneliti akan membahas tentang gaya kepemimpinan yang dimana lebih mengarah atau memfokuskan pada gaya kepemimpinan transaksional. Pada penelitian ini memusatkan pada gaya kepemimpinan transaksional, dikarenakan pada dasarnya suatu perusahaan seperti lembaga keuangan itu sangat mementingkan pencapain tujuan atau sasaran, sedangkan gaya kepemimpinan lainnya hanya memfokuskan terhadap nilai-nilai moral dan berupaya untuk meningkatkan kesadaran tentang masalah etis saja. Dalam sebuah perusahaan yang indentik dengan target otomatis mementingkan suatu pencapain target oleh karena itulah peneliti lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan transaksional.

Dari beberapa penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa pimpinan masih kurang keterbukaannya terhadap bawahannya, kurang menjelaskan tentang aturan baru sehingga muncul masalah miss komunikasi antara bawahan dan atasan, dan terkadang kurang berperan dalam mengatasi masalah yang di alami oleh karyawannya sendiri, hal ini bisa mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas karyawan dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Didalam sebuah perusahaan, bukan hanya melihat gaya kepemimpinan saja, akan tetapi juga bisa memperhatikan Penilaian Kinerja (*Performance Apraisal*) merupakan suatu cara untuk mengevaluasi bawahan baik berkelompok maupun individu pada masa sekarang serta mengevaluasi

hasil bawahan pada masa yang lalu, dapat dilihat dari hasil yang terbukti. Dengan adanya penilaian kinerja bisa mengetahui kekurangan atau kelebihan ketika bekerja, dari hasil penilain tersebut bisa dijadikan sebagai acuan untuk introspeksi diri, dan bisa memberikan manfaat bagi perusahaan. (Kustikasari, 2011). Penilaian kinerja harus bisa bersifat nyata dan dapat diukur, seperti dapat mengukur kualitas, kehadiran, kuantitas, dan sebagainya dan juga harus memperhatikan penyesuaian diri dari karyawan serta karakter tenaga kerja. Adapun tujuan dilakukan penilaian kinerja tersebut adalah dapat memberikan timbal balik kepada para tenaga kerja yang berupaya untuk memperbaiki produktivitas kerjanya.

Apabila terjadi penurunan pada produktivitas kerja maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan ketika terjadinya penurunan produktivitas kerja. Kualitas yang dimiliki oleh karyawan dapat menentukan produktivitas kerja, dan menunjukkan tingkat dalam mencapai hasil (*output*). Produktivitas dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi, sehingga bisa dilihat dari aspek-aspek yang difokuskan seperti: hasil akhir yang dicapai dengan waktu yang lama, kuantitas dan kualitasnya, penggunaan sumber daya secara optimal (Rachman, 2018). Produktivitas kerja berhubungan dengan sikap mental sehingga bisa mendorong seseorang untuk memperbaiki diri dan tidak cepat merasa puas, dapat mengembangkan pola pikir dan mampu meningkatkan kerja untuk mencapai target, dan selalu mencari masalah yang harus diperbaiki untuk bisa meningkatkan produktivitas. (Medhasari, Agestina, 2018)

PT. Pegadaian Syariah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang ada di Indonesia dan secara resmi mendapatkan izin untuk

melaksanakan suatu kegiatan lembaga keuangan. Adapun tugas pokok dari pegadaian ialah memberikan pinjaman untuk masyarakat, dan menjalankan operasional sesuai dengan prinsip syariah. Fatwa DSN-MUI No25/DSN-MUI/III/2002 mengesahkan prinsip-prinsip pegadaian syariah, sama halnya dengan perbankan syariah yang ada di Indonesia. Pegadaian syariah area yogyakarta merupakan pegadaian syariah yang semakin berkembang. (pegadaiansyariah.co.id)

Sebelum peneliti melakukan penelitian, ada beberapa informasi yang didapatkan oleh peneliti pada saat observasi di pegadaian syariah ialah bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja masih belum optimal, hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan, bimbingan dan kerjasama dari pemimpin kepada unit pegadaian syariah atau karyawan di area yogyakarta. Begitu juga sebaliknya apabila pemimpin mempunyai kegiatan diluar kota, maka hampir setiap karyawan terkadang tidak menerapkan aturan perusahaan dalam berkerja. Permasalahan ini sudah lama terjadi, masalah yang timbul ini akan mengakibatkan penilaian kinerja menurun, apabila penilaian dari atasan tidak diterapkan maka bawahan tidak akan mengetahui tentang kesalahan yang mereka perbuat. Oleh karena itulah gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja harus dijalankan dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Permasalahan yang terjadi dipegadaian syariah tersebut harus benar-benar diperhatikan, hal ini harus ada evaluasi antara karyawan dan pemimpin, masalah ini mungkin hanya masalah biasa akan tetapi apabila masalah ini tidak diperhatikan maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan transaksional dan

penilaian kinerja bisa menentukan ketercapaian tujuan atau target yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja”**

Karena dari judul tersebut, peneliti dapat mengembangkan pola kerja dari karyawan yang mampu memanifestasi sebuah perusahaan dan peneliti juga dapat memahami gaya kepemimpinan transaksional dan proses penilaian kinerja terhadap produktivitas yang ada di salah satu lembaga yang ada di Indonesia. Tujuan dari penelitian tersebut, yaitu dapat menjadi solusi dari studi kasus yang dibenahi oleh peneliti sendiri. Karena dapat dilihat dari era masa kini bahwa gaya kepemimpinan masih berada di dalam fase yang belum bisa memaksimalkan proses kerja dan tanggung jawabnya. Para pemimpin terkadang lebih fanatik pada acuan kerjanya daripada kebijaksanaanya. Dari judul yang di lampirkan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja harus lebih diperhatikan. Karena sangat disayangkan jika para pemimpin tidak bisa berinteraksi dengan bawahannya, karena jika demikian, proses kerja sama antar pemimpin dan bawahannya akan menimbulkan pengaruh yang besar terhadap kualitas dan kuantitas perusahaan yang ada di Indonesia khususnya di area Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegadaian Syariah di Wilayah Yogyakarta ?
2. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah di Wilayah Yogyakarta ?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah di Wilayah Yogyakarta ?
4. Manakah yang paling dominan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah di Wilayah Yogyakarta ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Pegadaian Syariah di Wilayah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Pegadaian Syariah di Wilayah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah di Wilayah Yogyakarta
4. Untuk mengetahui variabel paling dominan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah di Wilayah Yogyakarta

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, dalam upaya untuk memahami Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja
2. Praktis, dapat memberikan masukan bagi para karyawan, dan mampu memberikan kontribusi tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

3. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan baik untuk perusahaan dan peneliti sehingga bisa menambah wawasan dan penelitian ini bisa sebagai rujukan penelitian selanjutnya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini diuraikan menjadi lima bab dengan uraian garis besar sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI**

Bab ini berisi pembahasan tentang penelitian-penelitian terdahulu mengenai Produktivitas Kerja dan kerangka teori yang relevan serta terkait dengan penelitian ini.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini memaparkan metode penelitian yang terdiri atas pendekatan penelitian, jenis data, objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran, dan teknik analisis data.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.

## BAB V: PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian, serta saran untuk pihak-pihak yang terkait.