

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang sangat menuntut adanya persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan. Perusahaan diharuskan memiliki daya saing dan keunggulan agar mampu bertahan di gejolak persaingan ini. Hal utama agar perusahaan dapat bertahan, bersaing dan menguasai pasar, maka kinerja dari karyawan harus diperbaiki dan ditingkatkan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai produk yang dihasilkan seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula (Husaini, 2008: 458). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan harus mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson (1995), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian belajar dan motivasi.

Melalui faktor-faktor tersebut, terutama kepemimpinan dan motivasi, kinerja karyawan akan dapat meningkat atau justru sebaliknya, menurun.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi perbankan di Bank BPD DIY Syariah, terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal penting yang harus dipahami pemimpin adalah bahwa mengatur karyawan itu tidak semudah membalikkan telapak tangan, karena karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan dan kebutuhan serta latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa mengontrol dan mengarahkan karyawannya. Adapun indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak dapat dipisahkan dengan perilaku atau gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan.

Adapun gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi orang lain seperti yang

ia lihat (Thoha, 1993). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya. Seorang pemimpin harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, di sini diperlukan cara-cara kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Peran gaya kepemimpinan sangat menunjang kinerja perusahaannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang dipandang sangat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi. Terkait visi dan misi sebuah perusahaan, karyawan terkadang bahkan bisa jadi sering menginginkan adanya pengakuan atau memperoleh pujian atas hasil kerjanya. Karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya jika perusahaan memberikan dorongan kepada karyawannya. Inilah yang disebut sebagai motivasi. Motivasi juga bisa diartikan sebagai suatu pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan. Menurut Husaini (2008: 245), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Menurut Mc. Donald, dalam Sadirman (2011: 73), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan. Sedangkan motivasi kerja dapat diartikan sebagai

keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang, sehingga terdorong untuk bekerja.

Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi seseorang menjadi tinggi, diantaranya adalah keamanan, adanya tujuan (sasaran), kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan aktualisasi diri, penghargaan dan lain-lain. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik lagi. Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Karyawan adalah manusia yang merupakan makhluk dengan kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini kemudian membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian, seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah ke arah pemuasan kebutuhan karyawan yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu pokok pikiran bahwa untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia perbankan saat ini, maka kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan. Oleh karena itu, faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan sebagai seorang yang memegang kendali perusahaan dan pemberian motivasi kepada karyawannya sangat diperlukan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN**

MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank BPD DIY Syariah)”.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Iis Yasiroh (2010), yang dilakukannya pada Kantor Pelayanan Pajak Karawang Selatan. Adapun yang melandasi peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BPD DIY Syariah)” yakni karena adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian Iis Yasiroh (2010) yang dilakukannya di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Anita (2008) dan Fahrudin (2010) yang keduanya dilakukan di BNI Syariah Cabang Yogyakarta, menyebutkan hasil yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memang diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel motivasi, dalam penelitian Iis Yasiroh(2010) menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Deewar Mahesa (2010) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian oleh Iis dan Deewar tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Anita (2008) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, terdapat perbedaan hasil penelitian tentang variabel motivasi yang dilakukan Iis dan Deewar dengan yang dilakukan Anita. Oleh karena itu, perlu diteliti lagi apakah gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan setiap perusahaan sama atau justru sebaliknya, memiliki perbedaan.

Setiap perusahaan tentunya memiliki kultur dan tata aturan yang berbeda. Begitupun dengan Bank BPD DIY Syariah. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pemimpin Bank BPD DIY Syariah tentunya menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang kemungkinan berbeda dengan perbankan lainnya. Oleh karena itu, alasan tempat penelitian juga mendasari penelitian ini, karena pada penelitian terdahulu untuk variabel gaya kepemimpinan yang diteliti Anita dan Fahrudin dilakukan di tempat yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengetahui dan mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi yang digunakan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

Selain alasan tersebut, alasan peneliti terkait perkembangan Bank BPD DIY Syariah juga menjadi penyebabnya. Peneliti melihat bahwa Bank BPD DIY Syariah sebagai lembaga yang bergerak di bidang penghimpunan dan penyaluran dana makin menunjukkan peningkatan yang menggembirakan.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari bagian operasional dan pelayanan Bank BPD DIY Syariah (2012), peneliti dapat menjelaskan bahwa selama 4 tahun sejak berdirinya hingga 2011, Bank BPD DIY Syariah mengalami perkembangan. Aset yang sebelumnya Rp 13,306 milyar menjadi Rp 244,853

milyar, sedangkan pembiayaan yang sebelumnya Rp 8,128 milyar menjadi Rp 204,796 milyar.

Perkembangan ini tentunya harus terus dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Hal ini tentunya tidak lepas dari beberapa hal yang memengaruhi kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah, di antaranya gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maupun motivasi yang diberikan atasan pada karyawannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengemukakan rumusan masalahnya, yakni :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?