

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap manusia sebagai individu memerlukan individu lain. Tidak seorangpun manusia di muka bumi ini yang hidup sendiri dan menyendiri tanpa komunikasi dengan sesama manusia. Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki hakekat sosialitas (kebersamaan) berupa kecenderungan untuk berada bersama pada satu tempat dan waktu yang sama dan saling berinteraksi.

Kecenderungan inilah yang mendorong manusia hidup berkelompok yang disebut dengan masyarakat. Bentuk yang terbesar dari kelompok manusia disebut bangsa. Kecenderungan itu dilakukan manusia juga dengan membentuk kelompok-kelompok yang lebih kecil, untuk mencapai tujuan bersama dan disebut dengan organisasi. Dengan kata lain organisasi sebagai bentuk perwujudan hakikat social manusia, terbentuk karena sejumlah individu yang memiliki kepentingan yang sama, bersepakat untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan atau cita-cita yang sama.¹

Dinamika manusia yang kemudian menampakkan diri pada dinamika organisasi dan dinamika masyarakat sebagai keseluruhan merupakan salah satu factor pendorong bagi berbagai jenis kemajuan yang dicapai oleh manusia. Dorongan untuk maju timbul karena hasrat dan keinginan manusia untuk

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm. 04

meningkatkan kemampuannya untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhannya yang semakin kompleks.

Berbarengan dengan peningkatan kebutuhan yang kompleks, semakin berkembang pula persepsi yang berkisar pada pandangan bahwa dalam kehidupan organisasional perlu dijamin adanya keseimbangan antar hak dan kewajiban seseorang. Dalam hubungan organisasi dengan para anggotanya, sering dirumuskan bahwa hak organisasi diperolehnya melalui penunaian kewajiban oleh para anggotanya dan sebaliknya hak para anggota organisasi merupakan kewajiban organisasi untuk memenuhinya.²

Organisasi pada dasarnya mengandung pengertian suatu bentuk kerja sama antara manusia-manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dari pengertian ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hakikat daripada organisasi adalah “kerja sama antara manusia-manusia”. Dari hakikat itu unsur manusia dapat dianggap sebagai unsur terpenting karena tidak adanya unsur manusia akan meniadakan eksistensi daripada organisasi.

Praktek manajemen menunjukkan bahwa fungsi atau kegiatan manajemen (planning, organizing, actuating, controlling) secara langsung ataupun tidak langsung selalu bersangkutan dengan unsur manusia; planning dalam manajemen adalah ciptaan manusia, organizing selain mengatur unsur manusia, actuating adalah proses menggerakkan manusia-manusia anggota organisasi sedangkan

² Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. RINEKA CIPATA, 1994), hlm.118

controlling diadakan agar pelaksanaan manajemen selalu dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Dari fakta di atas dapatlah dibenarkan pendapat yang menyatakan bahwa sukses tidaknya organisasi tergantung kepada orang-orang yang menjadi anggotanya. Betapapun sempurna rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila orang-orang tidak mau melakukan pekerjaan yang diwajibkan atau bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan semangat maka seorang manajer tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai.

Dalam setiap organisasi terdapat unsur kepemimpinan dan karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Definisi ini menggambarkan ide bahwa kepemimpinan melibatkan orang lain dalam pencapaian tujuan.³ Sedangkan karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.⁴

Kepemimpinan merupakan bakat dan seni tersendiri. Memiliki bakat kepemimpinan berarti menguasai seni atau tehnik melakukan tindakan-tindakan seperti tahnik memberikan perintah, mamberikan teguran, memberikan anjuran, memberikan pengertian, memberikan saran, memberikan identitas kelompok yang

³ Ricard L. Daft, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2000), edisi kelima. Jilid 2, hlm. 50

⁴ H. Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 12

dipimpin, memudahkan pendatang baru untuk menyesuaikan diri, menanamkan rasa disiplin dikalangan bawahan dan lain sebagainya.⁴

Para ilmuan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan. Berbagai hasil penelitian tersebut telah memungkinkan masyarakat memiliki berbagai acuan ilmiah tentang betapa pentingnya kepemimpinan dalam organisasi.

Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi. Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominant dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya.

Mutu barang atau jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana para pemimpin dalam organisasi mampu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya mulai dari penentuan tujuan dan berbagai sasaran, perumusan dan penentuan startegi organisasi, peningkatan kinerja para karyawan, dan pada akhirnya juga dengan para konsumen barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.⁵

Dalam kepemimpinan sendiri terdapat unsur yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi. Seseorang dapat disebut pemimpin apabila ia dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap kepemimpinan selalu ditandai dengan adanya unsur-unsur sebagai berikut:

⁴ Sunundhia dan Ninik Widiyanti, *Penerapan Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Pembangunan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hlm. 127

⁵ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, op. cit, hlm. 02

1. Adanya orang yang dipengaruhi,
2. adanya orang yang mempengaruhi,
3. dan orang yang mempengaruhi mengerahkan kepada tercapainya suatu tujuan.

Dengan kata lain kepemimpinan diperlukan untuk mengemudikan dan mengendalikan jalannya organisasi sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut berada pada rel yang benar. Misalnya peranan pemimpin sebagai coordinator, kenyataan dan pengalaman banyak orang yang menunjukkan bahwa suatu organisasi dibentuk karena tujuan yang ingin dicapai. Tidak mungkin tercapai apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi bertindak dan bekerja sendirian. Diciptakannya struktur organisasi yang di dalamnya terdapat para bawahan.

Dari pada itu didasari pula bahwa posisi sentral pimpinan itu tidak berarti mengabaikan keberadaan orang lain, yaitu diantaranya para karyawan.

Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin dan karyawan merupakan komponen utama, keduanya berperan penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. pemimpin berperan sebagai pengelola proses manajemen, fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi kerja karyawan, dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, serta menguasai tujuan-tujuan yang harus dicapai. Untuk memahami hal di atas pemimpin dituntut mampu menyusun kegiatan kerja karyawan dan memberikan rangsangan kepada karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang salah satunya adalah kepemimpinan.

Bank Sari'ah Mandiri cabang Jatibarang sebagai salah satu organisasi yang bergerak dibidang keuangan, yang di dalamnya terdapat interaksi antara pemimpin dengan karyawan dalam proses kepemimpinan.

Karyawan di Bank Syari'ah Mandiri cabang bantuan Jatibarang sebagai penggerak organisasi dan juga merupakan kekayaan organisasi selain pemimpin. Karyawan menjalankan desain produk yang dibuat oleh pemimpin, karyawan juga yang berinteraksi langsung dengan para nasabah, dan memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada para nasabah. Untuk mempertahankan itu semua pemimpin Bank Syari'ah Mandiri cabang bantuan Jatibarang harus berusaha menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kecakapan karyawan di bawah pengarahan dan bimbingan seorang pemimpin. Pemimpin merupakan orang yang menciptakan perubahan yang paling efektif dalam kinerja kelompoknya, pemimpin sebagai seorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh dalam suatu kelompok. Apakah peranan kepemimpinan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jatibarang sudah dijalankan dengan efektif? hal itu tergantung pada cara pemimpin dalam proses kepemimpinan yang dijalanckannya.

Dilihat dari pernyataan dan permasalahan di atas, maka diangkat judul dalam penelitian ini adalah **“Peranan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan**

Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jatibarang”.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam skripsi ini termasuk dalam wilayah kajian manajemen sumber daya insani.

b. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam skripsi ini bersifat korelasional, yaitu apakah peranan kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syari'ah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jatibarang.

2. Batasan Masalah

Supaya masalah dalam penelitian ini tidak melebar, maka masalah dibatasi pada peranan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syari'ah Mandiri cabang Jatibarang.

3. Pertanyaan Penelitian

a. Bagaimana peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

b. Langkah-langkah apa sajakah yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan?

c. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syari'ah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jatibarang?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pemimpin Bank Syari'ah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jatibarang dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk memperoleh data tentang peranan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syari'ah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jatibarang.

D. KERANGKA PEMIKIRAN

Kepemimpinan adalah suatu usaha memengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal), lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Definisi ini mengandung arti bahwa kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan antar perseorangan dapat menyangkut kepemimpinan.⁷

Salah satu fungsi dari kepemimpinan adalah memudahkan tercapainya sasaran kelompok.⁸ Kepemimpinan seseorang merupakan kunci dari manajemen. Para pemimpin dalam menjalankan tugasnya tidak hanya bertanggungjawab

⁷ Gibson, et. al. *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1994), edisi keempat, hlm. 263

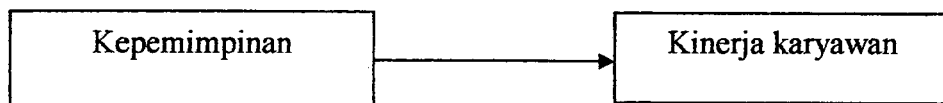
⁸ Freemont E. kast dan jamea E. rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Bumi aksara, 1991), jilid I, hlm.514

kepada atasannya, Pemilik, dan tercapainya tujuan organisasi, mereka juga bertanggungjawab terhadap masalah-masalah internal organisasi termasuk di dalamnya tanggungjawab terhadap pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

Para pemimpin perannya dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan dan suksesnya tujuan yang hendak dicapai. Berangkat dari ide-ide pemikiran, visi para pemimpin ditentukan arah perjalanan suatu organisasi. Walaupun bukan satu-satunya ukuran keberhasilan dari tingkat kinerja organisasi, akan tetapi kenyataan membuktikan tanpa kehadiran pemimpin, suatu organisasi akan bersifat statis dan cenderung berjalan tanpa arah.⁸

Sehingga korelasi antara kepemimpinan organisasi, dengan kecakapan karyawan, sangat erat kaitannya dengan keberhasilan karyawan terhadap prestasi kerja. Sehingga kepemimpinan dapat dikatakan mampu melaksanakan peranannya dalam peningkatan kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat melihat skema di bawah ini:



Keterangan:

Kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

⁸ <http://teknikkepemimpinan.blogspot.com/>

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab, yang meliputi satu bab pendahuluan, tiga bab isi dan satu bab kesimpulan atau penutup.

Uraian bab satu merupakan pendahuluan penelitian skripsi ini, yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, langkah-langkah penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan gambaran umum tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam tinjauan teoritis, pengertian kepemimpinan, factor-faktor yang mempengaruhinya, gaya kepemimpinan, dan pengertian kinerja serta factor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja.

Bab tiga berisi tentang metodologi penelitian, metode pengumpulan data, analisis data yang akan ditinjau melalui metode apa saja yang digunakan oleh penulis dalam pelaksanaan penelitian, dan kondisi objektif Bank Syariah Mandiri cabang bantuan Jatibarang yang meliputi; letak geografis, sejarah berdirinya, dan struktur organisasi.

Bab empat berisi tentang hasil pembahasan, peranan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bab lima berisi tentang kesimpulan dan saran. Demikian lah sistematika pembahasan ini dengan tujuan untuk memudahkan penulis dalam pembahasan tema, dengan harapan dari bab pertama sampai bab terakhir merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan dan dapat memberikan kerangka berfikir yang logis dan terarah.