

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan - perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk beradaptasi agar mampu bertahan, untuk itu diperlukan perubahan arah dengan cepat sesuai dengan proses bisnis, agar dapat mewujudkan Visi dan Misi perusahaan.

Untuk mewujudkan visi dan misinya disusun rencana jangka panjang dan rencana tahunan, sedangkan untuk menyelaraskan antara visi dan misi dengan rencana jangka panjang perusahaan dilakukan transformasi sesuai dengan reposisi bisnisnya. Transformasi di bidang organisasi ditandai dengan terjadinya restrukturisasi, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya cukup untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi, melainkan lebih dari itu. Sumber daya manusia dituntut untuk melakukan transformasi agar dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek peningkatan melalui pencapaian target kinerja.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja yang mendukung. Peran kepemimpinan pada perusahaan sangat penting, dimana kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Seperti yang diungkapkan Said.

“Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan”¹. Selain kepemimpinan, pegawai sebagai bawahan adalah sumber daya manusia yang tidak kalah pentingnya dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan karena pegawailah yang menggerakkan maju mundurnya suatu perusahaan. Seperti yang dikatakan Hasibuan,² “Pegawai adalah aset perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi”.

Pada hakikatnya pegawai sebagai bawahanlah yang dapat menciptakan atau mengkreasikan pengetahuan yang bermuara kepada munculnya inovasi - inovasi tinggi sesuai kebutuhan dan keinginan konsumen namun perlu disadari bahwa kemampuan pegawai untuk mengkreasikan pengetahuan tidak dengan serta merta dapat dengan mudah tercipta manakala mereka tidak diberi kondisi yang dapat mendukung aktivitas mereka. Apabila perusahaan kurang berhati - hati dalam menanganinya akan menimbulkan dampak yang dapat mengganggu kelancaran produktifitas kerja, salah satunya yang dapat mendorong pegawai beraktivitas dan mengkreasikan pengetahuan adalah kinerja. Seperti ungkapkan Siswanto,³” kinerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dalam kelompok - kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan”.

Dalam lingkungan organisasi formal maupun nonformal selalu ada

¹ Said M Mas’ud, *Kepemimpinan*, UIN Malang Press, Malang, 2007, halaman 283

² Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta, 2009, halaman 27

³ Siswanto Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung, 1989, halaman 282

seorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang tersebut disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan (setelah melalui proses yang panjang) sebagaimana tujuan Allah SWT menciptakan manusia didunia sebagai pemimpin (khalifah), (QS Al-Baqarah ayat 30).⁴

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.*” mereka berkata: “*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?*” Tuhan berfirman: “*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*” (QS Al-Baqarah ;30).⁵

Tidak dapat pungkiri, bahwa peran industri perbankan masih sangat sentral dalam perekonomian. Sejarah perekonomian menunjukkan bahwa ekonomi bangsa ini bergerak seiring dengan industri perbankan. Ekonomi

⁴ Veithzal Rivai, dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Edisi 2*, Rajawali, Jakarta, 2010, halaman 1.

⁵ Al-qur'an dan Terjemahannya, *Departemen Agama Republik Indonesia*, Jakarta, 1982, halaman 51.

adalah bank *based economy*, sebuah perekonomian yang masih bergantung pada keberadaan perbankan sebagai sumber pembiayaan. Oleh sebab itu, upaya memperkuat sistem perbankan yang sehat, efisien dan bermanfaat bagi perekonomian menjadi kunci keberhasilan dalam menjaga keberlangsungan pembangunan ekonomi nasional.⁶

BNI Syariah Cirebon sebagai mitra bisnis masyarakat dalam skala regional telah banyak memberikan kontribusi dalam membangun dan mengembangkan perekonomian masyarakat khususnya kalangan masyarakat bawah. Namun kendala yang dihadapi adalah masih banyaknya masyarakat yang belum memahami tentang sistem operasional Bank Syariah sehingga dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan BNI Syariah Cirebon, hal ini tentunya akan berimplikasi terhadap tingkat profitabilitas perusahaan itu sendiri.

Salah satu peran Bank BNI Syariah Cirebon adalah berorientasi pada bisnis, hal ini dimaksudkan supaya pengelola BNI Syariah Cirebon dapat dijalankan secara profesional, sehingga mencapai tingkat efisiensi yang tinggi, dari sinilah BNI Syariah akan mampu memberikan bagi hasil yang kompetitif kepada para shahibul maal serta mampu meningkatkan kesejahteraan para pengelolanya sejajar lembaga lainnya.⁷

⁶ BEI NEWS. *Arah Kebijakan Perbankan, Edisi 29 Tahun V Januari-Februari, Jakarta, 2006.* diperoleh dari <[Http://bi.go.id/bei-news/2006/29-v/arrah-kebijakan_perbankan](http://bi.go.id/bei-news/2006/29-v/arrah-kebijakan_perbankan)>. Diakses pada 13 mei 2011.

⁷ Muhammad Ridwan, *Pendirian Bank Syariah*, Citra Media, Yogyakarta, 2006 halaman 10.

Pada saat ini bank-bank syariah baru bermunculan, baik pilihan maupun inovasi-inovasi baru yang dapat menjadi pesaing bagi BNI Syariah Cirebon unggul sendiri dan untuk dapat terus mempertahankan kesuksesan tersebut perlu dijaga serta dipertahankannya kesinambungan yang ada antara pimpinan (Manajer) dan bawahan, dimana dengan adanya kesinambungan tersebut maka tercipta kepemimpinan yang berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja pegawai.

Langkah berikutnya yang harus dilalui pengelola dalam memasarkan produknya adalah dengan memperluas jaringan kerjasama saling menguntungkan (simbiosis mutualisma) dengan berbagai pihak. Kerjasama ini dimungkinkan sebagai upaya strategis meningkatkan efektifitas dan efisiensi pemasaran lembaga dimasa mendatang, dengan kata lain peranan kepemimpinan untuk memotivasi perilaku konstruktif kepada orang lain dalam melakukan usaha kooperatif guna terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu penting adanya pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berfungsi sebagai pemandu, menuntun, membimbing membangun serta memberi semangat dalam menjalankan tugas sehingga bawahan dapat melaksanakan tanpa beban dan hasil yang diinginkan dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik ini untuk dijadikan bahan penulisan proposal penelitian ini dengan judul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Melalui Kepuasan Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan (Penelitian Pada PT. BNI Syari'ah Cabang Cirebon) ”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan pada BNI Syari'ah belum secara optimal, Peran serta atasan sangat menentukan terhadap penilaian kinerja, karena kalau tidak adil dan memakai sistem belas kasihan pada saat penilaian, maka *performance* seseorang yang terukur tidak obyektif.
2. Motivasi kerja yang dibangun sangat dipengaruhi oleh kondisi dan kepuasan kerja di perbankan BNI Syari'ah Cabang Cirebon.
3. Besarnya insentif seseorang berpengaruh dalam pencapaian kinerja yang telah ditargetkan, karena kemampuan tersebut sesuai dengan kompetensi seseorang, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan *attitude*.
4. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses dan kinerjanya.
5. Kinerja bagian dari suatu masalah mengenai perasaan dan keadaan jiwa pada umumnya semangat kinerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan diantara anggota dalam kelompok, masyarakat atau perkumpulan.
6. Rendahnya motivasi kerja pegawai PT BNI Syari'ah Cirebon
7. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan pengharapan pegawai di PT BNI Syari'ah Cirebon.

8. Konflik kerja yang masih sering terjadi dilingkungan PT BNI Syari'ah Cirebon.
9. Kurang efektifnya pimpinan perusahaan dalam berkomunikasi dengan seluruh karyawan, sehingga munculnya masalah - masalah mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja di PT BNI Syari'ah.
10. Ada beberapa pegawai yang kurang menanggapi terhadap target-target pekerjaan yang harus dicapai.
11. Beberapa pegawai yang mengeluh akan fasilitas kerja, lingkungan kerja serta alat kerja yang ada diperusahaan, contohnya tempat kerja kurang memadai terkesan terlalu sempit, alat produksi sebagian sudah tidak layak pakai.
12. Beberapa karyawan mengeluh akan balas jasa yang diberikan di PT BNI Syari'ah Cirebon, seperti upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, serta terkadang upah yang diberikan telat diberikan pada jatuh tempo yang sesuai.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam pelaksanaan penelitian agar tidak terlalu luas permasalahannya akan dibatasi hanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syari'ah Cabang Cirebon.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas maka rumusan masalahnya dapat di ajukan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di perbankan Syariah Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kepuasan kerja pegawai di Perbankan Syariah Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di perbankan Syariah Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai di perbankan Syariah Cirebon?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di perbankan Syariah Cirebon?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Cabang Cirebon, secara rinci tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif secara parsial terhadap kepuasan kerja di perbankan Syariah Cirebon.

2. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja pegawai perbankan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di perbankan.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai di perbankan.
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif melalui kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di perbankan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis dalam masalah - masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif, melalui Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Cirebon.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan manajemen SDM dalam memberikan keputusan guna menentukan kebijakan perusahaan. dan bagi pihak lain, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi riset-riset / penelitian dibidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja.

1.7. Sistematika Pembahasan

Bab Pertama pendahuluan, pada bagian ini berisi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab kedua Landasan Teori, Kerangka Berpikir dan Hipotesis, pada bagian ini meliputi: Pengertian Gaya Kepemimpinan, Pengertian Motivasi, Pengertian Insentif, Pengertian Kepuasan Kerja, Pengertian Kinerja Pegawai, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir, Hipotesis.

Bab ketiga Metodologi Penelitian, Pada Bab ini meliputi: Waktu dan Tempat Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

Bab keempat Pembahasan Hasil Penelitian, Pada Bab ini meliputi: Kondisi Objek Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab kelima Penutup, Meliputi Kesimpulan dan Saran-saran.