

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila kerjasama diantara para pelaku organisasi berjalan lancar. Seorang pemimpin tidak akan dapat mengendalikan suatu organisasi tanpa adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya, hal ini dikarenakan operasionalisasi perusahaan adalah tugas dari karyawan. Dalam memberikan tugasnya, seorang pemimpin terkadang menghadapi berbagai tingkah laku karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Diantaranya karyawan yang cepat tanggap dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang tidak mau atau tidak melaksanakan tugasnya, dan pegawai yang acuh menyelesaikan pekerjaannya, karena tidak adanya

motivasi kerja. Berdasarkan tingkah laku karyawan tersebut, maka setiap pemimpin akan berusaha agar para karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perilaku pemimpin merupakan dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan, perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin gagal apabila tidak dapat memunculkan motivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada saat pekerjaan dan lingkungan tertentu. Selain itu tugas pimpinan adalah mendorong bawahan agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan serta mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang untuk bekerja dibawah kondisi yang mandiri.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka conform dengan pemimpin.

Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.. kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk

berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Pegawai perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber-sumber daya dan kepemimpinan yang tersedia. Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seseorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya melalui berbagai mutasi personal.

Biasanya, usaha pengembangan karir ditergetkan oleh manajemen untuk melihat diluar pekerjaannya saat ini dan untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi pekerjaan di masa yang akan datang dalam organisasi tersebut. Tetapi pengembangan untuk semua karyawan sangat penting bagi organisasi untuk memiliki kapabilitas sumber daya manusia. Merger, akuisisi, restrukturisasi dan pemberhentian sementara telah mempengaruhi cara orang dan organisasi memandang karir dan pengembangan. Dalam karir yang baru seseorang – bukan organisasinya – mengatur pengembangannya sendiri

Untuk karyawan, kepastian karier merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang penting dalam pengendalian adalah motivasi. Motivasi ini lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya. Keseluruhan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila pegawai mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Meskipun karyawan merupakan bagian dari perusahaan yang tindakannya sudah diarahkan, namun mereka tetap mempunyai tujuan masing-masing, karena kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda-beda. Oleh karenanya perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi motivasi karyawannya karena hal itu akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Setiap karyawan mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa kedalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan

pekerjaannya. Disamping itu suasana batin atau psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti karyawan memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja pegawai tinggi dan produktif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan target (ukuran) yang telah disepakati. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik dan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Melihat kinerja yang merupakan faktor dalam peningkatan efektifan organisasi melalui tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai syarat yang ditentukan maka perlulah dilakukan penilaian terhadap kinerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Junus Kwelju yang berbeda pada obyek, tempat serta tahun penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Kwelju, obyek yang diteliti adalah karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pulau Buru pada tahun 2004.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, penelitian ini akan mengambil judul: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus Pada Bank Muamalat Indonesia Cab. Surakarta).**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kesempatan pengembangan karier mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, diantaranya:

1. Bagi perusahaan

Sebagai subjek penelitian, hasil ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, dan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan serta dimanfaatkan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu.

2. Bagi pembaca

Memberikan bahan acuan untuk menambah wawasan dan masukkan yang dapat menjadi sumber informasi yang dapat di gunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini akan menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan berbagai masalah yang melengkapinya serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh dengan penerapannya dalam dunia usaha.

E. Sistematika Penelitian

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika yang baik, teratur dan terperinci. Demikian pula dalam skripsi ini, penulis berusaha mencantumkan

secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Adapun sistematika skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang pengertian gaya kepemimpinan, pengertian motivasi, pengertian kesempatan pengembangan karier, pengertian kinerja karyawan, hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan kesempatan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, tinjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah di lakukan sebelumnya, kerangka teoritis, pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji analisis pengukuran data, uji asumsi klasik, analisis data.

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan, keterbatasan atau kendala-kendala dalam

penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan baik untuk subjek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.