

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua Bank pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi bank tersebut. Selain bank swasta, bank pemerintah juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung oleh keberhasilan individu itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. (Parlinda, V. dan Wahyuddin, M. 2008). Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak (Parlinda, V. dan Wahyuddin, M. 2008).

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam

memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada Bank Indonesia (BI) Yogyakarta yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Motivasi merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi, 2000:135 dalam Watimena, A. 2009). Motivasi terutama berhubungan dengan perilaku yang diarahkan pada pencapaian suatu tujuan. Berbagai macam faktor dari proses motivasi adalah saling berhubungan. Sebagai awal proses, dimana variabel keorganisasian mempengaruhi kebutuhan sampai kemudian karyawan dapat mengevaluasi imbalan dan hukuman yang berhubungan dengan prestasi kerja. Moekijat (1983:6) dalam Tri Utami (2012:2) menyatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mempunyai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Motivasi penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya

masing-masing (Parlinda, V. dan Wahyuddin, M. 2008). Seorang pemimpin harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pemimpin perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik berdedikasi tinggi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong karyawan kearah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Karyawan perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber daya yang ada dan kepemimpinannya yang tersedia. Karena itu, perlu adanya perhatian dan pembinaan dari seorang pemimpin yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Salah satu aspek pemanfaatan karyawan adalah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan atau dengan kata lain pemberian kegairahan bekerja pada karyawan tersebut. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan

dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Apabila seorang karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengembangan karier bagi karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, adanya kemajuan, adanya kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Saydam, 2000:554 dalam Watimena, A. 2009). Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, selalu mengharapkan adanya perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2004:309 dalam Permatasari, F.F. 2009). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sehingga, dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti sebelumnya adalah Kwelju (2004), perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah objek penelitian serta teknik pengambilan sampel. Objek penelitian adalah karyawan BI Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang bentuk kepemimpinan di lapangan pekerjaan yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan tema di atas **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan BI Yogyakarta)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dapat terfokus dan tidak meluas, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya menggunakan 3 variabel independen saja yaitu motivasi, gaya kepemimpinan serta pengembangan karier.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sehubungan dengan permasalahan yang ada adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia (BI) Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia (BI) Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia (BI) Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian tersebut, maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Bagi Instansi Terkait

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai sumber daya manusia (kenaikan jabatan, merekrut karyawan, kemampuan atau *skill*, dll).

2. Bagi Karyawan

Dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan karier bagi karyawan itu sendiri.

3. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan informasi tentang motivasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh karyawan Bank Indonesia (BI) Yogyakarta.

4. Bagi Pembaca

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca serta dapat digunakan sebagaimana mestinya dan dapat dijadikan bahan masukan dan acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini akan disajikan sistematika penulisan skripsi yang sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah dipahami. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud tertentu, pembahasan dan penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi motivasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier, kinerja karyawan, tujuan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis data dan merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

BAB V PENUTUP

Mengemukakan kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.