

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat didefinisikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktifitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus di perhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Hariandja (2002) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kepimpinan yang baik akan mendorong atau memberi motivasi kepada organisasi untuk lebih hidup dalam bekerja dan mampu memberikan penghargaan kepada bawahannya, sehingga mereka merasa bermanfaat, mereka akan berkerja dengan loyalitas yang tinggi. Kepimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab pimpinan merupakan panutan dan teladan bagi bawahan.

Motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan dalam Sunyoto (2013) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik.

Disiplin menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004).

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MUAMALAT KOTA SURAKARTA”**.

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta ?
5. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk masukan bagi divisi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menjadi perusahaan lebih maju. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa saran kepada pihak Bank Muamalat untuk menyempurnakan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan Bank muamalat.

2. Secara Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap PT Bank Muamalat Kota Surakarta.

E. Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang masing-masing bab berisi hal-hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian. Teori-teori yang dikemukakan disini adalah teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, beserta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang teori yang digunakan dalam pembahasan skripsi yang digunakan secara nalar dan rinci tentang variabel penelitian, definisi operasional, sampel dan teknik

pengambilan sampel, sumber data, dan metode analisis data. Seluruh aspek dalam metode penelitian diterangkan secara ringkas sesuai dengan operasionalisasi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum responden, deskripsi persepsi (tanggapan) responden, dan analisis data dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN