

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan zaman tidak bisa dilepaskan dari peran manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, manusia menjadi faktor utama dalam menciptakan perubahan dalam kehidupan ini. Demikian juga dengan dunia kerja. Setiap individu dituntut memiliki kinerja terbaik yang mereka berikan dalam pekerjaannya. Kinerja kerja yang memuaskan pribadi dan kelompok menjadi faktor tercapainya tujuan bersama. Senada dengan Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dua unsur tersebut harus ditanamkan dalam diri setiap individu baik efektif ataupun efisien. adalah faktor keberhasilan kinerja karyawan, dalam menyelesaikan tugas masing-masing. Kinerja yang baik bisa diartikan kesesuaian antara lama waktu pekerjaan dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan dapat diselesaikan tanpa memerlukan waktu tambahan atau keterlambatan penyelesaian.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam menjalankan sebuah lembaga atau organisasi karena kepemimpinan merupakan bagian yang utama dalam sebuah organisasi, dimana peran

pimpinan harus kuat dan tegas dalam memimpin organisasi. memiliki pimpinan yang tangguh adalah pondasi yang kokoh dalam mencapai target-target organisasi. Menurut Yukl (2005) kepemimpinan diharapkan dapat memberikan visi yang memberikekuatan dan dorongan untuk meningkatkan komitmen SDM sehingga bermuara pada peningkatan kualitas dan produktivitas. yang akhirnya menimbulkan keuntungan dan daya saing. Kepemimpinan juga diharapkan dapat memberikan latihan dan bimbingan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan SDM dan kompetensi sehingga kualitas dan produktivitas meningkat. Pendapat ini memiliki makna. Bahwa sebagai pimpinan harus memiliki sifat mengajak atau memotivasi karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya. Keterampilan Memotivasi Karyawan agar lebih meningkatkan kemampuannya adalah sebuah skil yang harus dimiliki pimpinan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:146) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan karyawan menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya mereka akan merasakan kepuasan

tersendiri dalam menyelesaikan tugas, hal ini akan mempengaruhi hasil kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terlihat semangat, dan selalu ceria dalam menjalankan tugasnya karena dia memiliki semangat yang menjadikan tugas berat menjadi terasa ringan dan sanggup melaksanakannya, sebaliknya bagi karyawan yang memiliki motivasi rendah akan terlihat lesu dan mudah putus asa dalam mengerjakan tugas meskipun tugas itu tidak seberat yang dia pikirkan namun pengaruh lemahnya motivasi mempengaruhi pikirannya dan menjadikan sugesti yang kuat dalam pelaksanaan. Dalam hal ini peran pimpinan sangat diperlukan dalam mengidentifikasi dan memberikan motivasi lebih bagi karyawan yang memerlukan peningkatan motivasi dalam pekerjaan, kepekaan inilah yang membedakan pemimpin dapat diterima di hati karyawan atau sebaliknya, karena dengan kepekaan yang tinggi akan menimbulkan respon positif dari seluruh karyawan.

Menilik sejarah peradaban manusia membuktikan bahwa kepemimpinan dalam suatu kelompok adalah pencapaian terbaik dari kesepakatan setiap anggota kelompok tersebut, perkembangan kepemimpinan membawa suatu kelompok mencapai kekuasaan yang mereka inginkan, kepemimpinan membuat suatu kelompok atau organisasi memiliki landasan kepatuhan dan tujuan yang jelas, dimana peran pimpinan yang baik sanggup mempengaruhi anggotanya dan mendorong anggotanya melakukan sesuai kehendak pimpinan tanpa penolakan yang berlebihan yang menyebabkan hambatan dalam suatu organisasi, hal ini

mencerminkan pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi yang dapat memajukan organisasi tersebut, sebagaimana pendapat Robbins(2006). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi anggota kelompok mencapai sesuatu tujuan yang diinginkan oleh pimpinan. Kepemimpinan yang jelas akan membuat pembagian tugas dan pencapaian tujuan tercapai dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini di lakukan di BMT Dinar Barokah bertempat di Jumapolo, Karanganyar. BMT Dinar Barokah bergerak sebagai lembaga keuangan yang menyediakan pinjaman dan tabungan hal ini memudahkan bagi masyarakat sekitar dalam menyimpan dan meminjam dana karena proses yang transparan dan sederhana.

Dari paparan di atas kami mengambil judul penelitian "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN BMT DINAR BAROKAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING".

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di BMT Dinar Barokah ?
2. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja KerjaKaryawan BMT Dinar Barokah dengan Motivasi sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis memiliki tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

Untuk meneliti ada atau tidaknya pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan BMT Dinar Barokah dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.

1. Untuk menganalisis dan meneliti adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja Karyawan BMT Dinar Barokah.
2. Untuk menganalisis dan meneliti adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja Karyawan BMT Dinar Barokah dengan Motivasi sebagai mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjelaskan manfaat penelitian menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - 1.1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan teori, dengan demikian akan membantu memecahkan persoalan masa kini dan persoalan-persoalan masa yang akan mendatang, terkait kepemimpinan, dan motivasi yang berkaitan dengan kinerja.
 - 1.2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

2.1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam wawasan keilmuan dan memadukan pengetahuan selama menempuh pendidikan di bangku kuliah dengan pengetahuan di lapangan melihat dan mengamati dunia kerja, diharapkan dengan demikian akan membentuk mental mahasiswa yang siap dengan kondisi masa depan yang menuntut kreativitas dan ilmu pengetahuan yang seimbang.

2.2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. serta hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai kebijakan yang dibuat perusahaan sehingga Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan.

2.3. Bagi Pembaca.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca dan dapat menjadi referensi pengetahuan yang dibutuhkan oleh semua pihak yang memerlukan, dengan penelitian ini pembaca dapat mengerti dan memahami persoalan yang terkait penelitian kami, dan sebagai bahan koreksi dalam melakukan tindakan kedepannya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Suatu karya ilmiah sistematika dalam penulisan, adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini di jelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan mengenai tinjauan teori dari masing-masing variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, diskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini.