

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal abad 21, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Dalam segala aspek kehidupan manusia tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang. atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006).

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang

penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Tentunya setiap organisasi membutuhkan seorang penggerak untuk mencapai tujuan tertentu dan menghadapi setiap dinamika perubahan yaitu, pemimpin yang cakap dan berpengalaman untuk membawa organisasinya. Pemimpin dalam menggerakkan sumber daya dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya. Suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya.

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang optimal, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Dengan diberi kesempatan

tersebut, maka kelancaran pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Kepemimpinan dalam operasionalnya ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, karena pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas sehingga tingkah dan gayanya sendiri membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Menurut Nawawi (2006), gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan komunikasi. Menurut Sastrohardiwiryo, (2002:79) disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Menurut Soegeng Pridjominto, (1993) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu

dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor komunikasi. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Komunikasi merupakan urat nadi aktivitas setiap kelompok manusia karena melalui komunikasi tercipta saling pengertian antara pihak tertentu dengan pihak lain, sekaligus juga meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda. Mengingat bahwa dalam organisasi terdapat individu-individu berbeda karakter yang harus menggabungkan diri dalam tim-tim kerja, komunikasi yang seharusnya dikembangkan dengan baik. Melalui komunikasi yang baik setiap pegawai dapat mengetahui tanggungjawab dan wewenang masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2012:54) mengemukakan komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain atau kontak antar seseorang kepada orang lain, sehingga terjadi transfer informasi. Komunikasi sendiri adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam lingkup umum maupaun organisasi yang secara formal maupun

informal. Begitu juga menurut Gorris (2007), menjelaskan bahwa komunikasi memiliki arti sebuah kegiatan dengan tujuan bertukar informasi, dengan melintasi ruang dan waktu dan menggunakan berbagai sarana teknis atau alami. Efisiensi dalam suatu organisasi mengharuskan individu didalamnya harus mampu menyampaikan pesan dengan baik. Keterampilan komunikasi telah terbukti menjadi elemen yang paling kuat untuk memiliki kinerja yang baik. Keterampilan komunikasi dengan efektif, bertindak sebagai jembatan untuk manajer dan pemimpin untuk mencapai kemajuan cepat dalam karir mereka.

Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seorang individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik pula, lain halnya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dikhawatirkan akan terjadi missed communication dan missed understanding. Lebih lanjut jika hal ini dibiarkan terus berlangsung maka kinerja individu dalam lingkup kecil dan perusahaan dalam lingkup besar akan terganggu.

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan kembali dana ke masyarakat, dan memberikan pelayanan produk dan jasa lainnya. Dalam pekerjaannya bank BRI harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dimaksud disini adalah karyawan, dalam suatu perusahaan pasti ada seorang pemimpin yang memimpin karyawan karena tanpa danya pemimpin karyawan akan bekerja tanpa arah dan tidak ada tujuan, di dalam Bank BRI

sendiri ada aturan tentang pemimpin yaitu disetiap unit atau kantor-kantor BRI selalu terjadi pergantian pemimpin setiap satu tahun sekali atau dua tahun paling maksimal memimpin disuatu kantor. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek disiplin karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam penerapannya setiap kantor pasti berbeda-beda dalam tingkat kedisiplinannya dan bagaimana sanksi yang diberikan untuk pegawai yang kurang disiplin. Selain itu faktor komunikasi juga sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan yang bukan hanya mengandalkan satu orang, tapi kerjasama dengan banyak orang. Bagaimana pemimpin berkomunikasi dengan para pegawai dan bagaimana pegawai berkomunikasi dengan sesama pegawai. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI BOYOLALI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada bank BRI Boyolali ?

2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada bank BRI Boyolali ?
3. Apakah komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan pada bank BRI Boyolali ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama pada bank BRI Boyolali ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Boyolali
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Boyolali
3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Boyolali
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Bank BRI Boyolali

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi dan masukan bagi Bank BRI Boyolali dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penelitian ini.

2. Bagi Karyawan Bank BRI Boyolali

Mampu dijadikan sebagai tambahan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengembangkan wawasan ilmu pendidikan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada penelitian yang sejenis.

4. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mendefinisikan tentang teori gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional

dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran penulisan mengenai penelitian yang telah dilakukan.