

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap instansi atau organisasi dalam menghadapi era globalisasi saat ini, akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi upaya tersebut harus sejalan dengan peningkatan peran manajemen dalam melakukan kepemimpinan yang efektif. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas di suatu perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas perusahaan yang memadai, maka tujuan perusahaan akan terwujud. Sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja suatu perusahaan. Hal ini mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan di dalam perusahaan, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Pengukuran terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang penting bagi perkembangan karyawan. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk memasuki jenjang karir yang pantas sesuai dengan kinerja dan melihat kualitas karyawan apakah sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu, penilaian kinerja karyawan juga diukur dengan tingkat kuantitas, kemampuan, sikap karyawan dan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, antara lain: kepemimpinan,

motivasi, kompensasi, disiplin, pembinaan, pengembangan karir, periode proyek yang terbatas, adanya sistem kontrak kerja, dan lain-lain.

Namun keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan tidak lepas dari interaksi pemimpin dengan bawahannya. Kemampuan berinteraksi dan mempengaruhi mencakup upaya memandu, mendorong dan memfasilitasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan dengan menggunakan cara-cara tertentu.

Persepsi manajemen tentang kepemimpinan efektif yang dijalankan belum tentu selaras dengan persepsi bawahan. Padahal, keselarasan persepsi ini menjadi sangat penting pada saat organisasi dihadapkan pada kebutuhan mengembangkan kepemimpinan efektif yang mampu mendorong motivasi bawahan. Untuk itu organisasi perlu mengidentifikasi apakah kepemimpinan yang saat ini dijalankan sesuai harapan bawahan. Bagaimanapun, penilaian bawahan tentang kepemimpinan yang efektif perlu menjadi pertimbangan pihak manajemen, selain faktor lain yaitu situasi organisasi secara keseluruhan.

Faktor motivasi dapat menjadi pendorong seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi tinggi. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan karyawan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDFWriter but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A. Sarras - USA

Universitas Sumatera Utara

Kesuksesan seseorang dalam bekerja atau dapat dikatakan berkinerja lebih baik dapat dipengaruhi baik faktor dari dalam dirinya sendiri (internal) maupun dari luar (*eksternal*). Namun banyak terjadi di tempat kerja, seseorang mempunyai kemampuan spesifik dan profesional tetapi belum tentu orang tersebut dapat bekerja atau mempunyai kinerja yang lebih baik.

Kantor Cabang Utama Bank Syariah Mandiri di Sumatera Utara berdiri pada 23 November 2007, dan telah memiliki sebanyak 10 (sepuluh) unit Kantor Cabang Pembantu (KCP) di Sumatera Utara pada tanggal 25 Juni 2010. Bank Syariah Mandiri Cabang Petisah Medan memiliki karyawan sebanyak 30 orang. Pada saat ini Bank Syariah Mandiri Cabang Petisah Medan memiliki pemimpin yang umurnya masih relatif muda, namun memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pimpinan Bank Syariah Mandiri Cabang Petisah Medan melakukan beberapa cara untuk memotivasi para karyawan, seperti melakukan rapat setiap hari Senin untuk mengetahui program kerja yang akan dijalankan karyawan untuk dapat meningkatkan jumlah nasabah pada minggu ini, dan apa hasil dari program kerja yang telah dijalankan pada minggu sebelumnya. Dengan demikian, pimpinan dapat memberikan masukan kepada para karyawan program kerja apa yang perlu ditambah agar program kerja yang telah direncanakan para karyawan dapat berjalan dengan baik. Pimpinan bermaksud untuk memotivasi para karyawan yang berada di bawah pimpinannya agar dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan.

**pdfMachine - is a pdf writer that produces quality PDF files with ease!
Get yours now!**

"Thank you very much! I can use Acrobat Distiller or the Acrobat PDF Writer but I consider your product a lot easier to use and much preferable to Adobe's" A. Sarras - USA

Universitas Sumatera Utara

Bank Syariah Mandiri memberikan dua jenis motivasi kepada para karyawannya, yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi secara ekstrinsik yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri kepada karyawan berupa upah/gaji yang diberikan setiap bulannya, rasa aman dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, status, prosedur melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan, dan mutu hubungan personal. Sedangkan untuk motivasi secara intrinsik yang diberikan oleh pihak Bank Syariah Mandiri kepada para karyawannya berupa pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, tingkat kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pihak Bank Syariah Mandiri, Bank Syariah Mandiri mengharapkan para karyawan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja karyawan ini dapat dilihat dari meningkatnya laba yang diperoleh perusahaan selama 3 (tiga) tahun ini, yang disajikan pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1. Perolehan Laba PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan 2007 – 2009

Tahun	Perolehan Laba	Persentase Kenaikan Laba (%)
2007	Rp. 25.781.590,08,-	-
2008	Rp. 56.843.603,02,-	120,48%
2009	Rp. 152.339.911,09,-	168%

Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan, 2010.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat peningkatan jumlah laba yang diperoleh oleh PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan. Peningkatan laba yang diperoleh oleh perusahaan merupakan prestasi kerja yang baik dari seluruh karyawan. Perusahaan dapat mencapai laba yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya,

dikarenakan kinerja yang baik dari karyawan yang tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan serta motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan dari observasi diketahui bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan yang lebih dominan bersifat demokratis. Hal ini dapat diketahui dari sikap pimpinan terhadap para karyawan. Pimpinan juga tidak sungkan membantu pekerjaan para karyawan pada waktu-waktu tertentu, seperti pada awal bulan maupun akhir bulan. Di mana jumlah transaksi akan lebih banyak, sehingga pimpinan turut serta membantu pekerjaan karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan?.
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan?.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Petisah Medan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan sehingga dapat memudahkan dalam pengambilan kebijakan di bidang Sumber Daya Manusia.
- b. Untuk menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- c. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam memahami Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.
- d. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.