

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi, kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena masalah peningkatan sumber daya manusia.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Salah sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas

memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan kepemimpinan (*leadership*) hendaknya bisa mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga di dukung oleh fasilitas-fasililtas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaiknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu

yang tidak sesuai dengan harapannya maka berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh **Wibowo (2001)** menyatakan bahwa ada beberapa tipe kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu tipe autokratis, demokratis dan otoriter.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik.

Kepemimpinan yang diimplementasikan pada suatu bank tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada bank yang bersangkutan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Pelalawan, termasuk tersentralisasi dimana semua keputusan berasal dari pimpinan. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah para karyawan atau bawahan tidak memiliki wewenang untuk menyalurkan aspirasinya dengan baik terhadap perusahaan..

Kurangnya pengetahuan atau pemahaman pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan tentu sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk

mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Bank Danamon Indonesia Tbk yang melayani konsumen serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan Bank lainnya ini harus melakukan evaluasi kinerja karyawan agar keterampilan, sikap, ketepatan dan kecepatan dalam bertindak melayani nasabah dapat terus ditingkatkan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas Bank.

PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Pelalawan memiliki 23 karyawan tetap dan 9 karyawan kontrak. Jadi jumlah karyawan tetap dan kontrak pada bank tersebut sebanyak 32 orang.

Untuk mengetahui mengenai jumlah karyawan dan bagian-bagian posisi pekerjaannya berada PT. Bank Danamon dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Karyawan Kontrak dan Tetap PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Pelalawan 2014

NO	Bidang Pekerjaan	Pendidikan		Jenis Kelamin		Jumlah	Status Karyawan
		SMA	S1	L	P		
1	Manager		1	1		1	Tetap
2	Credit Officer		4	2	2	4	Tetap
3	Operation Officer		7	4	3	7	Tetap
4	Sales Officer		12	8	4	12	Tetap
5	Teller		9	3	6	9	Kontrak
Jumlah			33	18	15	33	

Sumber : PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Pelalawan 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada Bank Danamon Indonesia Tbk yang berada di sorek kecamatan pangkalan kuras kabupaten pelalawan memiliki jenjang pendidikan S1. Dari segi pendidikan karyawan Bank Danamon tersebut sudah memenuhi kebutuhan Bank yaitu SDM yang dipersiapkan untuk menjadi profesional.

Dari tabel diatas juga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Danamon tersebut merupakan karyawan tetap yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik demi untuk memajukan dan kesuksesan Bank Danamon tersebut. Namun, menurun atau meningkatnya kinerja para karyawan sangat dipengaruhi oleh seorang pimpinannya.

Untuk menilai kinerja dari karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Unit Sorek dapat kita lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Program kerja yang tidak tercapai pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Unit Sorek Tahun 2011-2013

No	Tahun	Jenis Program Kerja	Periode
1	2011	Cost Of Capital (COC)	1 Tahun
		Disburse	1 Tahun
2	2012	Noan Performing Loan (NPL)	1 Tahun
		Rating Rate	1 Tahun
3	2013	Cost Of Capital (COC)	1Tahun

Sumber : PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan

Dari tabel diatas, dapat kita nilai kinerja pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk pada tahun 2011 ada dua program kerja tahunan yang tidak tercapai. Hal serupa terjadi pada pada dua tahun berikutnya yaitu pada tahun 2012 dan tahun 2013. Pada tahun 2012 masih terdapat dua program kerja yang belum tercapai dan ada satu program kerja yang tidak tercapai pada tahun 2013. Adanya hal tersebut, tentu terdapat penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada sukses atau tidaknya pada bank itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan sejumlah karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Pelalawan ternyata diketahui bahwa penyebab menurunnya kinerjanya sebagian besar disebabkan karena persepsi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manager atau pimpinan.

Dari uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Unit Sorek kecamatan pangkalan kuras, Pelalawan dengan judul :

“ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK. DANAMON SIMPAN PINJAM UNIT SOREK KECAMATAN PANGKALAN KURAS, PELALAWAN”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Pangkalan Kuras, Pelalawan?
2. Sebarapa besar Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Danamon Simpan Pinjam Unit Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan.

2. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kepemimpinannya serta memberikan sumbangan pemikiran kepada Bank dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
3. Bagi universitas, diharapkan dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti masalah ini lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan didalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membagi kedalam 6 (enam) bab. Sedangkan antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan, berikut ini akan diuraikan isi singkat bab demi bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dimulai dengan latar belakang masalah. Selanjutnya dibahas mengenai perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Sedangkan pada bagian akhir secara singkat dijelaskan mengenai sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek pembahasan yang diperoleh dari tinjauan pustaka dan mengemukakan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis memaparkan metode yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Dan bab ini akan menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini menerangkan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan yaitu berupa deskripsi, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari pembahasan skripsi dimana penulis akan memberikan berapa kesimpulan dan saran sebagai sumbangan pemikiran sebatas kemampuan dari penulis.