

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik mampu memberikan hasil yang sangat optimal bagi perusahaan. Agar mendapatkan hasil kinerja yang baik dan optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan segala aktivitas dan tugasnya serta mampu mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) berupa tenaga kerja yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi kerja saat ini penuh berbagai tantangan, persaingan dan ancaman menuntut agar setiap individu mampu bekerja lebih giat, cepat mengatasi tantangan dan mampu bersaing dalam pekerjaan.

Dewasa ini, bank syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Industri perbankan syariah telah mengalami kemajuan yang begitu pesat

dalam dekade terakhir. Perkembangan bank syariah menunjukkan peningkatan minat masyarakat terhadap bank syariah yang memberikan pengaruh positif di dunia kerja. Layaknya sebuah perusahaan, bank syariah juga membutuhkan tenaga kerja yang akan mengisi struktural perusahaan. Dilihat dari bertambahnya jumlah kantor bank syariah di Indonesia, hal ini membuktikan bahwa eksistensi bank syariah terus mengalami peningkatan. Disinilah peran Bank dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri. Semakin banyaknya Bank yang ada, mendorong Bank untuk dapat bersaing dengan Bank lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan konsumen. Sehingga mendorong kepercayaan konsumen atau nasabah untuk menabung atau meminjam kredit di Bank.

Semakin banyaknya bank maka akan menimbulkan ketatnya persaingan dalam hal kualitas. Kualitas yang baik dari sebuah Bank bergantung pada semua pihak sumber daya manusia di Bank tersebut termasuk diantaranya manajer, supervisor, dan seluruh karyawan Bank tanpa kecuali. Untuk memberikan kepuasan yang prima kepada Nasabah Bank, maka manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia terpacu untuk membenahi dan memperbaiki semua yang berhubungan dengan manajemen Bank. Keberhasilan Bank bergantung kepada kerjasama yang saling mendukung antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin yaitu antara manajer bank dan seluruh karyawan bank.

Permasalahan yang terjadi adalah produktivitas kerja karyawan belum optimal karena terindikasi dari *turn over* karyawan bank beberapa bulan terakhir baik dari pegawai tetap, maupun dari tenaga magang. Hal ini mungkin dipengaruhi

oleh kebijakan-kebijakan yang diberlakukan bagi karyawan bank dan *job description* yang belum optimal dalam pelaksanaannya, dan adanya antara pimpinan dalam hal ini manajer bank dengan karyawan-karyawan bank sehingga motivasi secara eksternal untuk para karyawan tidak mengenai sasaran. Keluhan-keluhan dari nasabah yang diperoleh bank juga menunjukkan menurunnya produktivitas kerja. Selain itu ketika mulai bekerja dalam suatu perusahaan, biasanya perusahaan sering menetapkan target tertentu kepada tiap karyawan, mulai dari standar rendah sampai standar yang sangat tinggi. Ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri serta relatif rendahnya produktivitas di Bank Syariah Indonesia menjadi kelemahan bagi perusahaan tersendiri. Rendahnya produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia disebabkan karena kebanyakan para atasan tidak mengetahui dan memahami apakah produktivitas benar-benar penting untuk dapat dianalisis, diukur, serta ditingkatkan.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, sarana dan prasarana kerja lainnya, permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang sering kali terjadi pada setiap perusahaan. Jika permasalahan produktivitas tidak dapat diatasi dengan baik maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri ataupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Sutrisno (2017: 213) adalah suatu proses

kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat diperlukan dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Selain itu, perlu dipahami bahwa seorang pemimpin pasti mempunyai karakteristik tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik inilah yang akan memengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinan.

Faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja adalah budaya kerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap perusahaan untuk mengembangkan dan menyesuaikan dengan keadaan lingkungan perusahaan yang ada. Budaya kerja yang baik dapat menimbulkan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Budaya kerja memungkinkan orang untuk melihat kesamaan tujuan, sebagai pedoman nilai yang baik tentang organisasi dan menjadi acuan potensi kemampuan dalam bekerja bagi perusahaan. Budaya menjadi tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja yang berkualitas dan keunggulan yang kompetitif.

Budaya kerja merupakan sistem kontrol sosial di dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relative sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama diharapkan berdampak pada perilaku dan cara berpikir para anggota-anggota yang lain. Dengan demikian tujuan perusahaan akan dapat lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggota-anggotanya melalui budaya kerja tersebut. Budaya kerja juga merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai

sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki pandangan mengenai budaya yang lebih baik. Pandangan yang dimaksud yaitu mengenai mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja, serta memperbaiki apabila ada kelemahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, dengan melaksanakan budaya kerja yang lebih baik diharapkan dapat merubah sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kekuatan budaya, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dari karyawan tersebut. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan pimpinan untuk memotivasi kepada bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, pimpinan perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *reward* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada pegawai di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Terkait dengan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber permasalahan yang memengaruhi produktivitas, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi adalah yang paling penting yang bisa menjadi pemberi solusi dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektivitas yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi dan produktivitas kerja dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja (Sensus Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur.
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Motivasi secara parsial maupun simultan pada Karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur.
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja secara parsial maupun simultan pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Gaya kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Motivasi secara parsial maupun simultan pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja secara parsial maupun simultan pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini telah menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada produktivitas kerja (sensus pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur).

Secara praktis, meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada produktivitas kerja (sensus pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Priangan Timur) dan bagi perusahaan tulisan ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi Bank Syariah d

Indonesia di Priangan Timur, bila mana suatu ketika perusahaan memerlukan peningkatan produktivitas melalui faktor gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi.