

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi di bandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikannya. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan mengembangkan, memelihara, dan mendayagukannya untuk mendukung organisasi mencapai tujuan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia adalah karyawan. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan atau organisasi, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Menurut Campbell, *et.al.* menyatakan bahwa kinerja

sebagai suatu yang tampak yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi.¹ Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sedangkan menurut Cherington mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.² Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan atas kerja keras karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan capaian target kerja, cara kerja, luasnya pengetahuan dan sikap pribadi seseorang. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan atas kerja keras karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Bank BRI Syariah KC Tasikmalaya, terdapat beberapa masalah berkaitan dengan kinerja karyawan. Pernyataan dari salah satu responden mengenai kinerja karyawan pada periode kepemimpinan sebelumnya, bahwa gaya kepemimpinan yang tegas dengan sikap ambisius tidak memberikan dampak yang baik kepada karyawan. Pemimpin yang selalu menginginkan karyawan yang bekerja dapat mencapai target tanpa mempertimbangkan dampak atau resiko yang mungkin dapat terjadi, mereka bekerja hanya untuk mencapai target yang diinginkan oleh pemimpin, sehingga karyawan mengerjakan tugas dengan tergesa-gesa. Dengan sikap tergesa-gesa tersebut, mengakibatkan hasil dari pekerjaan karyawan tidak memuaskan, sehingga secara kualitas hasil kerja karyawan kurang baik. Akan tetapi secara kuantitas mengalami kenaikan karena target

¹ Khaerul umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm 186.

² *Ibid*, hlm 188.

yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Selain itu, salah satu responden mengungkapkan bahwa adanya pengawasan yang ketat dari pemimpin, pemimpin kurang bisa menerima pendapat dari karyawan dan ada beberapa peraturan yang dilanggar oleh pemimpin.³

Sedangkan pada periode kepemimpinan saat ini dengan gaya kepemimpinan yang santai memberikan dampak yang kurang baik dalam kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan yang menjadi lebih santai dalam bekerja sehingga terdapat beberapa target yang tidak dapat dicapai oleh karyawan secara kuantitas. Serta tidak ada teguran dari pimpinan ketika karyawan melakukan kesalahan dan kurang disiplinnya karyawan, seperti terlambat masuk jam kerja. Dalam hal ini kinerja karyawan pada periode kepemimpinan sebelumnya dengan periode kepemimpinan saat ini mengalami penurunan.⁴ Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Peningkatan Kinerja Karyawan

Keterangan	Tipe atau Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan			
		Sebelumnya		Sekarang	
		Kuantitas	Kualitas	Kuantitas	Kualitas
Kepemimpinan	Tegas	Meningkat	Menurun	-	-
	Santai	-	-	Menurun	Menurun

Gaya kepemimpinan yang baik adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan

³ Hasil Wawancara dengan Asep Ruli dan Gina, Bagian Marketing dan Administrasi Pada Tanggal 01 Oktober 2019.

⁴ Hasil Wawancara dengan Asep Ruli dan Gina, Bagian Marketing dan Administrasi Pada Tanggal 01 Oktober 2019.

tertentu. Menurut Prasetyo gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.⁵ Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan diri dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi, yang mana organisasi tertentu membutuhkan gaya kepemimpinan seperti otoriter dan demokratis dengan alasan tertentu pula untuk memengaruhi kinerja karyawannya.⁶ Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dapat memengaruhi karyawan guna meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, maka dari itu gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Di samping gaya kepemimpinan yang berubah di BRI Syariah KC Tasikmalaya, lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai mana berikut. Dari hasil pengamatan tempat karyawan saat bekerja, terdapat beberapa keluhan dari suhu ruangan dan tata kelola ruangan yang kurang mendukung dan dapat menyebabkan timbulnya masalah, seperti suhu AC pada ruangan yang kurang dingin, penerangan ruangan yang kurang terang, dan ruangan yang sempit serta kurang rapih dalam penataan meja dan kursi. Suara bising dari kendaraan yang melintas terdengar hingga ke dalam ruangan karyawan yang sedang

⁵ Hamdan Dimiyati, *Model Kepemimpinan Dan Sistem Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm 71.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok : Rajawali Pers, 2019), hlm 191.

bekerja, sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan pada saat bekerja. Dalam hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan karena lingkungan fisik yang kurang mendukung.⁷

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.⁸ Dimana dalam lingkungan kerja itu sendiri dapat memberikan suasana yang damai sehingga menciptakan nuansa yang indah dari setiap dekorasi dalam ruangan, sehingga karyawan akan merasa tenang dan lingkungan kerja yang selalu rapih dan bersih dapat memberikan kesan nyaman saat bekerja.

Secara teoritis kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya, pemimpin dan kepemimpinan dan lingkungan.⁹ Asumsi peneliti, berdasarkan hasil wawancara dengan 5 (lima) responden, 4 (empat) diantaranya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan adalah pemimpin dan lingkungan kerja. Pemimpin yang secara langsung dapat memengaruhi karyawannya yakni, dari segi gaya kepemimpinan, melalui cara pemimpin yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja, serta memberikan solusi dan strategi yang baik untuk mencapai target kerjanya. Sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, serta sarana dan prasarana yang menunjang menjadikan alasan karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya,

⁷ Hasil, Wawancara dengan 5 (Lima) Responden, Bagian Marketing, Oprasional dan Administrasi Pada Tanggal 01 Oktober 2019.

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm 192.

⁹ Emron edison , yohny anwar dan imas komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm 205.

dan apabila semua itu terpenuhi, maka ada rasa kepuasan tersendiri dari hasil kerjanya.¹⁰

Jadi permasalahan yang diteliti oleh penulis adalah penurunan kinerja karyawan yang terjadi di Bank BRI Syariah KC Tasikmalaya, penurunan kinerja karyawan ini terlihat setelah adanya pergantian kepemimpinan dan dari bagaimana seorang pemimpin tersebut dalam menerapkan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi karyawan. Ternyata permasalahan yang diteliti oleh penulis ada kesamaan dengan penelitian yang diteliti oleh Amelinda Putri, Nurlaely, dan Heri Subagyo, pada penelitian ini, kinerja karyawan PT BPR AGRO CIPTA ADIGUNA PARE mengalami penurunan kinerja karena sering melakukan pergantian kepemimpinan.¹¹

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dipandang penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Tasikmalaya?

¹⁰ Hasil, Wawancara dengan 5 (Lima) Responden, Bagian Marketing, Oprasional dan Administrasi Pada Tanggal 01 Oktober 2019.

¹¹ Amelinda Putri, Nurlaely, Heri Subagyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR AGRO CIPTA ADIGUNA PARE”, *JIMEK*, 1 (1) 2018.

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Tasikmalaya?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Tasikmalaya.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Tasikmalaya.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Akademis

Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati dan menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Bank BRI Syariah Kantor Cabang Tasikmalaya dalam melakukan

strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

3. Umum

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah wawasan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya mengenai sumber daya manusia.