

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di masa seperti ini telah bergulir dan diharuskan untuk menentukan kinerja karyawan yang sangat tinggi untuk mengembangkan tingkat pengembangan perusahaan. Dan kebanyakan keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Total sumber daya yang harus dikembangkan secara efektif dan efisien maka akan bermanfaat menunjang kemajuan dari perusahaan perbankan yang ada di Indonesia ini. Jika ingin mengembangkan sehingga semakin lebih bagus kualitas sumber daya manusia diperlukan pemanfaatan sumber daya manusia di dalam dunia perbankan ini dengan cara melalui pelatihan atau pendidikan bahkan melengkapi penyediaan berbagai sarana prasarana serta fasilitas sosial dan kompensasi dan pemberian motivasi terhadap karyawannya, karena sumber daya manusia ini sangat penting di dalam berjalannya kegiatan operasional dan dalam kelangsungan tujuan suatu perusahaan perbankan. Jadi sangatlah penting sumber daya manusia di ranah perbankan ini.

Pengelolaan aktivitas sumber daya manusia dan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Maka kepemimpinan menjadi faktor keberhasilan penyelenggaraan operasional perusahaan. Ironisnya implikasi teori sifat ini bagi pemimpin organisasi tidak banyak mendapatkan perhatian. Perilaku

pemimpin yang tidak lagi menjadi panutan bagi bawahannya dan perusahaan saat ini masih diwarnai penyalahgunaan kekuasaan oleh para pejabat organisasi.² Impikasi teori kepemimpinan dalam organisasi masih menjadi tanda tanya. Oleh karena itu proses pembelajaran tentang kepemimpinan bagi setiap pemimpin organisasi perlu ditingkatkan sehingga dapat menjadi pemimpin yang baik. Jadi disini saya akan mengetahui bagaimana menjadi kepemimpinan yang dilakukan di dalam perbankan syariah. Jika pemimpinnya saja tidak memiliki sifat pemimpin maka banyak dampak yang terjadi didalam sistem kerja karyawan perbankan syariah.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi. Tingginya tingkat kinerja individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Sumbangan yang terbesar bagi perusahaan demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal serta fungsi-fungsi perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan.

² Ahmad Dahlan, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), hlm. 20

Keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sector publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang harus dikelola secara profesional. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.³ Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

³ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999)

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini terletak pada kurangnya kemampuan bekerja sama dalam tim kerjanya sehingga terjadinya masalah yang berkaitan dalam hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan. PT BSI Tulungagung pemimpin perusahaan tersebut cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (atau transaksi). Menurut Srijani mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai suatu proses yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan adalah pemimpin belum dapat memberikan contoh perilaku teladan bagi karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahannya dalam lingkungan kerja. Selain itu kinerja karyawan juga diperoleh oleh kompensasi yang diberikan oleh pemimpin.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku atau gaya memimpin yang berbeda dalam memberikan dorongan semangat kerja karyawan karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dan kepemimpinan dalam suatu organisasi juga merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha.

Perusahaan tidak akan pernah luput dari pemberian balas jasa kepada karyawan dan kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan serta menciptakan motivasi kerja yang tinggi, oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi kerja karyawan. Dengan adanya bentuk motivasi kerja yang kuat maka menghasilkan hasil yang sangatlah baik serta berkualitas dari pekerjaan yang dilakukannya. Kebutuhan manusia bukan hanya merupakan hal-hal yang dikehendaki untuk memenuhi tuntutan primer seperti, makanan, pakaian, rumah dan lain-lainnya atau bahkan bertujuan sekedar untuk kelangsungan hidup saja, jadi disini saya menyimpulkan bahwa kebutuhan itu bukan hanya sekedar pemenuhan tuntutan primer manusia. Saya mengemukakan kebutuhan mencakup dua hal. Yang pertama: suatu yang sering di utarakan sebagai kebutuhan, padahal hanya kebutuhan belaka. Yang kedua: merupakan hal yang harus dimiliki karena memang hal itu betul-betul diperlukannya. Kadang kebutuhan yang ingin dipenuhi kebutuhan yang sebelumnya tidak disadari oleh perusahaan terhadap karyawannya. Itu

faktornya kenapa dikatakan di atas ada dua hal kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan yang disadari dan kebutuhan yang tidak disadari.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Sutrisno pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.⁴

Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi adalah pemimpin dalam pemberian kompensasi masih cenderung tidak adil dan tidak sesuai terhadap kinerja karyawan, misalnya ada beberapa karyawan yang mendapatkan tanggungjawab yang banyak mendapatkan bonus sama dengan karyawan yang mendapatkan tanggungjawab yang sedikit. Hal tersebutlah yang sering mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak adil yang berakibat pada kinerja mereka yang menurun. Seorang pemimpin haruslah adil serta mampu mengawasi kinerja karyawannya dengan teliti agar hal tersebut dapat dihindari. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

⁴ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal. 138

Seharusnya pemberian kompensasi bagi karyawan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standard dan biaya minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.

Seperti kehidupan sekarang ini karyawan hanya membutuhkan uang untuk membeli berbagai keperluan bahan yang dibutuhkan. Seseorang pasti memerlukan sumber penghasilan dan memilih bekerja sebagai cara dia memperoleh penghasilan tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua macam yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan didalam perusahaan, kepemimpinan yang adil dan dapat menyeimbangi antara atasan dengan bawahannya. Kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya, adanya jaminan pekerja dan tanggung jawab, maupun peraturan yang fleksibel. Sedangkan faktor internal seperti: keinginan untuk mempertahankan hidup, keinginan dapat memiliki, keinginan memperoleh penghargaan. Jadi karyawan membutuhkan gaji yang cukup untuk membeli makan, tempat berteduh seperti rumah, lingkungan kerja yang aman harus diciptakan sebelum majaner perbankan syariah ini menawarkan perangsang yang direncanakan guna untuk karyawan memperoleh harga diri, rasa memiliki atau peluang untuk terus berkembang. Dan kepemimpinan memegang peran penting dalam kepemimpinan itulah yang terus akan mengarahkan dan menggerakkan perusahaan dalam pencapaian tujuan dalam

organisasi sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kenapa tidak mudah karena harus memahami sikap dan perilaku karyawan yang berbeda-beda dan kepemimpinan sebagai proses menarahkan aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BSI KK Tulungagung Trade Center”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT. BSI KK Tulungagung Trade Center dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pemberian kompensasi di PT. BSI KK Tulungagung Trade Center dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan di PT. BSI KK Tulungagung Trade Center?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan pada PT. BSI KK Tulungagung Trade Center dalam meningkatkan kinerja.
2. Untuk mendeskripsikan pemberian kompensasi di PT. BSI KK Tulungagung Trade Center dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Untuk mendeskripsikan peningkatan kinerja karyawan di PT. BSI KK Tulungagung Trade Center.

D. Pembatasan Masalah

Dengan melihat pada uraian yang ada di dalam latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah di paparkan di atas, maka untuk mencegah pembahasan yang terlalu luas peneliti akan membatasi permasalahan yang ada, yaitu Penelitian ini hanya di batasi pada analisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BSI KK Tulungagung. Pengumpulan data yang di lakukan oleh penelitian ini adalah analisis dokumen, diskusi, wawancara, atau observasi yang telah di tuangkan dalam catatan lapangan pada PT. BSI KK Tulungagung Trade Center.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan ekonomi khususnya dalam masalah gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Praktisi

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan berguna dari berbagai aspek, diantaranya:

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi untuk dijadikan penelitian sejenis yang akan diteliti selanjutnya serta kesempatan untuk lebih memahami analisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kerja karyawan pada PT. BSI KK Tulungagung Trade Center.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan untuk bisa meningkatkan informasi kepada perguruan tinggi dan sebagai tambahan dalam keperpustakaan khususnya di bidang perbankan syariah, juga dapat dijadikan bahan bacaan yang berisi suatu studi yang bersifat karya ilmiah.

c. Bagi Bank BSI KK Tulungagung Trade Center

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, ilmu, saran dan informasi bermanfaat yang berkenaan dengan perencanaan strategi dalam upaya memiliki kepemimpinan yang adil, bijaksana serta dapat dipercaya dan pemberian gaji yang layak untuk karyawan pada PT BSI KK Tulungagung Trade Center.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pikiran dan bisa dijadikan rujukan penelitian yang serupa.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Untuk memudahkan dalam memahami judul dan menghindari pembahasan yang meluas serta menghindari kesalahpahaman pembaca mengenai istilah-istilah yang dipakai dalam judul skripsi ini, perlu dibuat penjelasan terhadap istilah-istilah tersebut, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi seseorang agar bekerja dengan jujur, teliti, ikhlas dan mencapai tujuan yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan, kepemimpinan harus bisa membuat ide-ide atau strategi yang jitu dan berkualitas dan pemimpin di haruskan untuk mampu mengambil keputusan yang tepat, pemimpin juga harus memiliki sifat keadilan dan bijaksana sehingga di hormati oleh bawahannya.⁵

b. Pemberian Kompensasi

Pemberian Kompensasi adalah pemberian upah atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan untuk memenuhi keberlangsungan tujuan dari perusahaan tersebut. Jadi kompensasi sangatlah penting bagi karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang setimpal dengan kinerja karyawan maka karyawan merasa pekerjaannya dihargai dengan upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi sangatlah penting karena untuk keberlangsungan hidup karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

⁵ Onong Uchjana Efendy, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, (Bandung: Alumni, 1977).

c. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁶

d. Lembaga keuangan syariah (LKS)

Lembaga Keuangan Syariah yaitu badan usaha yang mencakup semua aspek keuangan baik persoalan perbankan maupun kerjasama pembiayaan, keamanan dan asuransi perusahaan berdasarkan prinsip syariah.

2. Definisi Operasional

Dari judul dan latar belakang di atas maka secara operasional dapat disebut bahwa penelitian ingin menganalisis penilaian karakter kepemimpinan dan pemberian kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BSI KK Tulungagung Trade Center. Dalam analisis ini dijadikan sebagai hal yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan di sebuah kantor keuangan.⁷

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 1982)

⁷ Ahmad Dahlan, *Bank Syariah: teoritik, praktik, kritik*, (Yogyakarta: Teras, 2012), hal. 100-101

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang skripsi ini peneliti akan menggunakan pokok-pokok pikiran di bawah ini:

Bagian awal, terdiri dari halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar table, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, halaman abstrak, dan halaman daftar isi.

Bagian inti terdiri dari enam bab yang tersusun dalam pembahasan yang sistematis yaitu:

BAB I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II merupakan uraian tentang tinjauan pustaka atau berisi teori-teori terkait gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada bab ini juga berisi penelitian terdahulu dengan tema yang sama atau mirip.

BAB III merupakan metode penelitian. Dalam hal ini membahas rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV merupakan hasil penelitian. Di sini berisi pemaparan dan temuan penelitian terkait gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V adalah pembahasan. Di sini berisi pembahasan secara mendalam berdasarkan fakta lapangan yang telah disajikan dalam pemaparan data dan temuan penelitian, selanjutnya peneliti analisis secara mendalam sesuai dengan teori dan disiplin ilmu yang berkaitan. Analisis ini mencakup gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB VI adalah penutup, yang berisi kesimpulan dan saran yang diambil dari hasil penelitian mulai dari judul hingga proses pengambilan kesimpulan, implikasi teoritis maupun praktis dan saran-saran yang berkaitan dalam penelitian. Bagian penutup terdiri dari dua hal pokok yaitu kesimpulan dan saran.

Bagian akhir, berisikan daftar pustaka, lampiran serta daftar riwayat hidup penulis.