BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya menurut Sutrisno (2009 : 5)

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM mempunyai dampak yang lebih besar terhadap suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2008:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tidak dapat dibayangkan ada suatu masyarakat tanpa pimpinan atau pemimpin, pimpinan selalu ada dalam setiap bentuk pengelompokan sosial manusia, baik dari tingkat organisasi kecil sampai tingkat nrgara. Sering dikatakan pemimpin adalah personafikasi dari kelompok yang di pimpinnya. Namun kepemimpinan organisasi masyarakat tidak dapat dipahami tanpa mengaitkannya dengan kekuasaan. Pemimpin selalu identik dengan penguasa. Pada gilirannya dikatakan bahwa salah satu kepemimpinan merupakan refleksi dari suatu struktur kekuasaan tertentu.

Bank Perkreditan Rakyat Central Dana Mandiri yang biasa disingkat dengan PT. BPR Central Dana Mandiri merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang ada di kota Jambi, dan telah beroperasi sejak tanggal 25 Januari 2010 sampai sekarang. PT. BPR Central Dana Mnadiri keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pihak Swasta, dalam keberadaannya BPR Central Dana Mandiri bertujuan melakukan usaha dibidang berbankan, khususnya selaku Bank Perkreditan Rakyat. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Dalam kegiatannya BPR tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Artinya jasa–jasa perbankan yang ditawarkan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan atau jasa bank umum.

Dibawah ini merupakan gambaran perkembangan jumlah karyawan PT.Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi selama 5 tahun terakhir :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2018	25	-
2019	29	13,7
2020	27	(7,4)
2021	30	10
2022	31	3,2

Sumber: PT. BPR Central Dana Mandiri Kota Jambi, tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa perkembangan karyawan PT. BPR Central Dana Mandiri Kota Jambi dari tahun 2018 yang berjumlah 25 orang karyawan, pada tahun 2019 jumlah karyawan meningkat menjadi 29 orang (13,7%) dan pada tahun 2020 terjadi penurunan karyawan menjadi 27 orang (7,4%) dan pada tahun 2021 jumlah karyawan meningkat menjadi 30 orang (10%) dan pada tahun 2022 meningkat lagi menjadi 31 orang (3,2%).

Menurut Robbin (2003:136) ahli bahasa menegemukakan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh ini dapat bersifat formal, seperti disajikan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama sejumlah tingkat wewenang yang dirancang secara formal, seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam

organisasi itu. Tetapi tidak semua pimpinan itu manajer dan sebaliknya, tidak semua manajer itu pimpinan.

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Handoko (2008 : 293) mengatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mepengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu perusahaan “.

Robbin (2012:54), ahli bahasa mengemukakan bahwa kemungkinan besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan secara positif. Untuk memperkuat asumsi bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis melakukan pra survey tentang fungsi-fungsi Kepemimpinan. Pra survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 karyawan pada Bank Central Dana Mandiri Kota Jambi.

Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 1.2
Data Survey Awal Kepemimpinan Terhadap Karyawan
Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi

No	Pertanyaan	SB	B	CB	TB	STB	Total
1.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi karyawan	4	4	2			10
2.	Kemampuan pemimpin dalan berkonsultasi dengan karyawan	3	4	3			10
3.	Keikutsertaan pemimpin dalam pengambilan keputusan	7	3				10
4.	Pemimpin meberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan		3	7			10
5.	Kemampuan pemimpin dalam mengatur aktivitas karyawan yang terarah dan efektif	4	4	2			10

Sumber: PT. BPR Central Dana Mandiri Kota Jambi, tahun 2023

Keterangan :
SB : Sangat Baik
B : Baik
CB : Cukup Baik
TB : Tidak Baik
STB : Sangat Tidak Baik

Pada tabel 1.2 menunjukan bahwa mayoritas karyawan menyatakan pemimpin cenderung kurang memotivasi karyawan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, melakukan musyawarah serta berkonsultasi dengan para karyawan, pemimpin cenderung kurang dalam mengatur aktivitas karyawan yang

terarah dan efektif. Artinya Kepemimpinan yang dilakukan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Gambaran awal dari hasil pra survey ini dapat menjadi indikasi bahwa kepemimpinan merupakan determinan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tantangan utama yang harus dihadapi oleh Bank Central Dana Mandiri Jambi pada saat dilaksanakan pra-survey adalah terkait dengan penerapan pola kepemimpinan yang tepat dan peranannya di dalam memotivasi karyawan yang tentunya sangat dibutuhkan, mengingat sebagian besar karyawan dari Bank Central Dana Jambi masih dimanjakan dengan sumberdaya alam sehingga kebergantungan hidup tidak sepenuhnya berasal dari perbankan. Tentu saja hal ini menjadi tantangan yang menarik bagi pihak manajemen di daerah ini.

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Gibson, et. al : 2000 : 334). Selain itu, pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang diseimbangkan dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi (Alban & Metcalfe : 2000 : 280-296).

Menyadari pentingnya hal ini, maka dukungan karyawan yang bekerja giat untuk kepentingan perusahaan sangat dibutuhkan, demi tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri dengan melakukan berbagai pendekatan tertentu dari pihak

manajemen. Para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perlu diarahkan untuk saling bekerja sama di dalam suatu unit kerja, tidak secara terpisah. Didalam dalam unit kerja itu sendiri, tercakup didalamnya mengenai koordinasi dan pihak yang mengkoordinir. Dalam hal ini, fungsi pengorganisasian telah menempatkan sumber daya manusia pada struktur organisasi yang telah ditetapkan, sehingga masing-masing mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, serta adanya jenjang hierarki yang membedakan antara pimpinan dan karyawan.

Adapun Target dan Realisasi Kredit Karyawan Pada Bank Central Dana Mandiri Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Kredit Yang Disalurkan
Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Central Dana Mandiri
Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Target (Rp) / (Jutaan Rupiah)	Realisasi (Rp) / (Jutaan Rupiah)	Rasio Pencapaian Target Pertahun (%)
2018	25.000	15.000	60
2019	27.000	18.900	70
2020	19.000	10.450	55
2021	20.000	12.400	62
2022	28.000	24.360	87
Rata-rata	-	-	66,80

Sumber: PT. BPR Central Dana Mandiri Kota Jambi, tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa rata-rata pencapaian target pelaksanaan program pada PT. BPR Central Dana Mandiri Kota Jambi dalam lima tahun terakhir adalah sebesar 66,80 %. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Central Dana Mandiri Kota Jambi belum maksimal.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari sisi akademis, dengan melakukan penelitian pada dunia perbankan

yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi"**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi berfluktuasi cenderung meningkat selama lima tahun terakhir.
2. Kepemimpinan tidak memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan terhadap karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi.
3. Pencapaian Target PT. Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi belum optimal dibuktikan dengan tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian tersebut maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan gambaran kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyar (BPR) Central Dana Mandiri Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan yang dirumuskan di atas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini sangat bermanfaat dimana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih jauh tentang penelitian.

2. Bagi Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

   Sebagai bahan referensi dan informasi dalam melakukan penelitian

selanjutnya, dan diharapkan dapat meperbanyak ilmu pengetahuan.