

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis.

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/dipekerjakan.

Manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau

kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang

menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Untuk mencapai efektivitas organisasi dan menunjang kinerja perusahaan, maka PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis berusaha menerapkan nilai - nilai yang efektif yaitu: Peduli, Jujur, Mengupayakan yang Terbaik, Kerjasama, Profesionalisme yang disiplin. PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mempunyai keinginan untuk menjadi lembaga keuangan yang diperhitungkan dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabahnya.

Gaya Kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoah;2008). Seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menjalankan tugasnya untuk memotivasi karyawan. Dalam menjalankan tugasnya pemimpin mempunyai kewajiban memperhatikan karyawannya dan memberikan kepuasan secara nyata agar karyawannya bisa mencapai suatu tujuan perusahaan yang akan dicapai dimasa kini dan yang akan datang. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam

mencapai tujuan organisasi yang sangat optimal. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yaitu Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang cukup baik pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis baru secara tidak langsung dapat menumbuhkan kenyamanan bagi karyawannya dan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis itu sendiri.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berpengaruh dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis ini meliputi sebagai karyawan yang bertugas untuk melayani para nasabah yang datang, memberikan informasi yang tepat dan akurat dan bisa mengerti kemauan nasabahnya, sedangkan sebagai pemimpin bertugas untuk membuat perencanaan, memberikan motivasi kepada karyawan, memeriksa dan mengawasi segala pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas akan tercapai apabila dalam suatu perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis ini program pendidikan dan pelatihan tidak dilakukan secara rutin dan berkala, sehingga bekal pengalaman dan pelatihan yang dimiliki karyawan kurang berkembang dan tentu saja akan berdampak buruk pada perusahaan. Karyawan tidak akan melakukan tugas dengan tepat waktu serta tugas yang diselesaikan tidak dengan hasil yang terbaik. Apalagi perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa yang menuntut untuk selalu melayani dan memerikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Jika dilihat pada peranan pemimpin dalam menentukan posisi jabatan telah sesuai dengan pendidikan karyawan sehingga karyawan dapat baik menjalankan tugas-tugasnya. Adapun peningkatan jumlah karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri
Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Nasabah
2012	22	9.128
2013	24	6.195
2014	29	7.638
2015	42	9.877
2016	55	12.563

Sumber : PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2012 jumlah nasabah yang datang bertambah menjadi 9.128 orang, tahun 2013 mengalami kenaikan lagi sebesar 6.195 orang, tahun 2014 nasabah berjumlah 7.638 orang, tahun 2015 jumlah nasabah yang ada 9.877 orang dan tahun 2016 berjumlah 12.563 orang. Turun naiknya jumlah nasabah bank dapat disebabkan tingkat persaingan antar bank dan tingkat pelayanan yang diberikan kepada nasabah.

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan, pemimpin dapat menciptakan karyawan yang beprestasi, prestasi dengan secara individu yang baik dan bagaimana cara memotivasi agar karyawan mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Prestasi kerja karyawan dapat mendukung terwujudnya tujuan suatu perusahaan, prestasi kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi.

Bertitik tolak dari konsekuensi pentingnya gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan seperti halnya pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang memiliki peranan meningkatkan

kinerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan otokratis pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk :

- a. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan kinerja dan komitmen organisasi.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan penelitian selanjutnya tentang pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang kepemimpinan dan kinerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.