

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010). Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dipakai ialah Partisipatif, Karena adanya pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan dan lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan

kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Maksud dari sedikit pengarahan disini, pemimpin tidak hanya duduk diam dan memberikan banyak perintah, tetapi pemimpin itu sendiri juga ikut berpartisipasi, Hal ini penting manakala pemikiran kreatif dari pemimpin dan anggota diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan. Menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan”.

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (Bass (1990) dalam Zhang. Gaya kepemimpinan dimana mengharapkan saran-saran dan ide mereka (bawahan) sebelum mengambil suatu keputusan (House dan Mitchell 1974 dalam Yukl 1989). Adapun menurut Burhanuddin dalam bukunya administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan, mendefinisikan gaya kepemimpinan partisipatif sama pengertiannya dengan kepemimpinan demokratis, yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan keputusan yang diusulkan atau dikehendaki oleh pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin, dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut,

seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya.

Salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan yang tinggi. Masalah pelayanan sebenarnya bukanlah hal yang sulit atau rumit, tetapi apabila hal ini kurang diperhatikan maka dapat menimbulkan hal-hal yang rawan karena sifatnya yang sangat sensitif. Sistem pelayanan perlu didukung oleh kualitas pelayanan, fasilitas yang memadai dan etika atau tata krama.

Bank Sumsel Babel merupakan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Memiliki visi yaitu menjadi bank terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul. Berdasarkan visi tersebut, Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai yang secara resmi mulai beroperasi pada tahun 2006 selalu melakukan evaluasi dari tahun ke tahun dalam hal penciptaan kepuasan nasabah.

Komisaris Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah sadar bahwa seorang pemimpin memiliki peran penting dalam membangun kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan yang semakin kritis terhadap pelayanan yang diperoleh, membuat Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah harus dapat melaksanakan kegiatan operasional sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik. Peningkatan dan penurunan jumlah nasabah dari tahun ke tahun dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan untuk menilai seberapa tinggi tingkat kinerja pada pelayanan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan yang ada, yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian ini, maka ruang lingkup yang dijadikan objek adalah Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang yang beralamatkan di JL. A. Yani No. 13 Komp. Muhammadiyah Palembang

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.

1.6 Manfaat Penelitian

Untuk mengetahui sejauh mana Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap semangat Kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan tugasnya di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Syariah Muhammadiyah Palembang.

1.7 Metode Penyelesaian Masalah

Penelitian ini menggunakan model penelitian Data Kuantitatif, yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang

digunakan pada penelitian ini berupa teknik analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS 24. Selanjutnya menentukan dimensi lalu indikator berdasarkan variabel penelitian dan kemudian menentukan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.