

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah termasuk bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan diri pada komponen sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengendalikan unsur manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang memuaskan akan pekerjaannya. Dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia kendati berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan kurang berjalan dengan baik. Karena SDM merupakan pengelola dan penentu jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu, sebaiknya perusahaan memberikan bimbingan yang positif agar tercapainya tujuan perusahaan. (Septianto, 2010:2).

Perusahaan yang dapat berkembang dengan baik adalah keinginan setiap karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut, maka diharapkan dengan perkembangan zaman ini perusahaan dapat bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan dari perusahaan dapat tercapai dengan sebaik mungkin. Kemajuan perusahaan akan dipengaruhi dari faktor-faktor lingkungan yang mempunyai sifat internal dan eksternal. Bagaimanapun tujuan perusahaan sudah dicapai bisa dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi ketentuan lingkungannya. Memenuhi ketentuan lingkungan akan

dapat memanfaatkan kesempatan dan melewati tantangan atau intimidasi dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus bisa melakukan berbagai kegiatan dalam menghadapi dan memenuhi ketentuan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Pengarahan dan pengembangan karyawan baru dalam suatu perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh karyawan atau dapat disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja karyawan.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan seseorang sebaiknya mempunyai tingkat keberadaan dan tingkat akemampuan tertentu. Keberadaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pengetahuan yang jelas mengenai apa yang akan dilakukan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan karakter nyata yang dilihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan jabatannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dari upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari usaha meningkatkan kinerja karyawan, peranan pimpinan adalah sebagai pihak yang bertanggung jawab di dalam perusahaan sangat penting. Kepemimpinan yang dimaksud disini ialah tugas seorang pimpinan dalam mengulurkan motivasi dan dukungan agar mencapai tujuan perusahaan.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai karakter pribadi dan masing-masing karyawan dan tidak lolos juga dari peran seorang pimpinan. Didalam perkembangan yang dalam persaingan dan mengglobal, perusahaan memerlukan karyawan yang berprestasi. Akan tetapi pada waktu yang sama karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai referensi bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang.

Jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan gaya kepemimpinan hasil dari pengembangan dari gaya kepemimpinan sebelumnya yang disebut gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang selalu berusaha menempatkan dengan situasi dan kondisi perusahaan, serta bersifat fleksibel dalam menempatkan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya. Hal ini pantas dengan kondisi persaingan global saat ini yang selalu berubah, sehingga diminta untuk lebih mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam merencanakan dan mengembangkan strategi perusahaan (Yukl, 2006; Pratt, 2004 dalam Yuliana, 2010), karena gaya kepemimpinan yang berbeda dapat berpengaruh terhadap cara pimpinan memakai dan mengembangkan sistem dan akuntansi perusahaan. Karena itu, pemimpin harus bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga secara langsung karyawan bisa termotivasi dan dapat meningkatkan kerjanya.

Lembaga keuangan memegang peran yang sangat penting di kehidupan suatu negara, terutama negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Peran strategis bank apalagi disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai lembaga yang bisa menyatukan dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien. Dan berperan sebagai penghubung antara pihak yang mempunyai dana berlebih dengan pihak yang kekurangan dana, sehingga dana itu diharapkan bisa memberikan manfaat yang sebaiknya bagi masyarakat.

Bank syariah merupakan suatu bank yang dalam aktivitasnya; baik dalam penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip syariah. Berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Soemitro, 2014:61).

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang memberikan layanan syariah dengan memberikan produk dana dan jasa kepada calon nasabahnya.

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu jenis bank yang diizinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Bank Syariah Mandiri resmi memulai beroperasi dari Senin tanggal 5 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November

1999. Bank Syariah Mandiri hadir, hadir dan tumbuh sebagai bank yang mampu membaurkan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang mendasari kegiatan operasionalnya. Perpaduan antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam pergerakannya di perbankan Indonesia (www.syariahamandiri.com).

PT Bank Syariah Mandiri (BSM) mencatatkan kinerja yang cukup positif, kinerja BSM terus meningkat. Senior *Executive Vice President Finance and Strategy* BSM Ade Cahyo Nugroho mengatakan, per akhir Agustus 2019 aset Mandiri Syariah menembus angka lebih dari Rp100 triliun. Angka ini merupakan pencapaian tertinggi bank syariah di Indonesia. Pencapaian aset didorong, salah satunya oleh pertumbuhan pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) khususnya Tabungan yang bisa secara konsisten tumbuh sebesar 13,25% secara yoy menjadi sebesar Rp37,01 triliun.

Sedangkan mengenai pembiayaan, pembiayaan Segmen Retail tumbuh 14,59% (year on year). Saat ini 59,76% persen dari portofolio pembiayaan atau Rp43,15 triliun dari total Rp72,20 triliun (posisi per Agustus 2019) merupakan segmen retail. selain penghargaan Best FX Bank for Corporate Islamic Treasury dari Alpha Southeast Asia, sebelumnya Mandiri Syariah juga meraih Indonesia Best Islamic Trade Finance Bank dari The Asset Triple A dan telah dua kali menerima penghargaan sebagai Bank Pendukung Pendalaman Pasar Keuangan terbaik dari Bank Indonesia (www.syariahamandiri.com).

Prestasi yang diraih oleh Bank Syariah Mandiri tentu saja tidak lepas dari SDM yang dimilikinya. Sumber daya manusia bisa menjadi penilai berhasil atau tidaknya kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan tentu akan mendorong kinerja SDM secara menyeluruh. Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang merupakan salah satu kantor yang ikut berkontribusi atas berbagai prestasi yang diperoleh Bank Syariah Mandiri. Di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk menghadapi masalah Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta pada generasi yang akan datang mengingat makin tingginya kompetisi pada industri perbankan syariah, oleh karena itu Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dituntut agar bisa mengelola manajemen sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Dari fenomena kepemimpinan situasional diharapkan akan merubah kinerja karyawan dan berbagai aspek. Keseluruhan dari berbagai aspek kepemimpinan situasional juga diharapkan mampu mempengaruhi kepemimpinan situasional itu sendiri. Sebagaimana penelitian Sri Wilujeng (2009), kepemimpinan situasional itu mampu mempengaruhi berbagai halnya. Yang diantaranya adalah perilaku tugas, perilaku hubungan dan kematangan psikologis karyawan. Dalam penelitian Sri Wilujeng (2009) bahwa penelitian situasional mampu mempengaruhi

kematangan psikologis karyawan lebih kuat dibandingkan variabel-variabel yang lain, seperti perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Maka dari itu, sesuai uraian di atas mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “ANALISIS KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan situasional Pemimpin Bank Syariah Mandiri Cabang Kaliurang dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui model kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis:

Kegunaan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan metode keilmuan dibidang kepemimpinan, terutama dalam merumuskan pemikiran-pemikiran bersifat teoritis dalam rangka pemimipin sebagai monitoring suatu lembaga keuangan.

Kegunaan Praktis:

2. Bagi Peneliti :

Untuk menambah pengetahuan dan lebih memahami bagaimana kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah :

Sebagai gambaran dan informasi tambahan bagi lembaga keuangan syariah dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam lembaga keuangan syariah dan untuk pengambilan keputusan dalam upaya memperbaiki sistem operasional khususnya dalam hal kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas :

Berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai informasi untuk mahasiswa lain.

E. Sistematika Pembahasan

Berikut sistematika yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka penelitian terdahulu dan kerangka teori yang terkait dengan tema skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel, dan alat analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dikaitkan dengan rumusan masalah yang telah dibuat.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan dan saran untuk penelitian selanjutnya.