

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi persaingan yang makin ketat, khusus nya bagi perusahaan pembiayaan di Kabupaten Bekasi, secara umum berorientasi pada keinginan untuk mendominasi pasar yang lebih besar. Oleh karena itu demi memenangkan persaingan tersebut maka karyawan sebagai motor penggerak perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi. Dalam artian harus diikuti oleh kesadaran yang tinggi bahwa keinginan untuk meningkatkan pendapatan perlu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan yang makin tinggi pula. Makin tinggi kinerja karyawan maka makin baik bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang kuat merupakan cerminan dari perilaku pimpinan yang dapat diterima oleh semua pihak di dalam perusahaan. Demikian pula unsur kemampuan yang dimaksud dalam konsep itu. Kemampuan kerja dapat dicapai bila ada pola pengembangan karir yang jelas dan tersistimatis dengan baik. Semua pihak didalam perusahaan harus memiliki persepsi dengan memahami tugas dan memperlakukan tugasnya sesuai norma-norma yang dianut oleh perusahaan.

Pimpinan harus mampu menjaga keselarasan antara tugas karyawan dengan tujuan perusahaan. Tanpa keselarasan tersebut maka tugas pegawai menjadi kurang tepat sasaran. Demikian pula tanpa pengembangan karir, menimbulkan suatu kondisi dimana karyawan bekerja dengan kurang efektif dan efisien. Selain itu dapat mengganggu keseluruhan kegiatan organisasi dalam pencapaian sasarannya.

Fungsi kepemimpinan dan program pengembangan karir adalah perwujudan dari tujuan. Dalam arti bahwa, hal itu diwujudkan dari perhatian pimpinan, baik terhadap kebutuhan moril maupun material dalam diri karyawan. Hal ini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan tertentu saja tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Demikian juga dengan Bank BJB KCP Babelan yang merupakan bank umum milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Kabupaten Bekasi.

Dalam operasional sehari-harinya tidak akan lepas dari tiga kegiatan pokok di atas. Namun demikian dalam melaksanakan operasional kesehariannya, Bank bjb KCP Babelan mendapati berbagai macam tantangan dan hambatan, diantaranya pencapaian target (*goal*) yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya target tidak terlepas dari kinerja pegawai bank BJB KCP Babelan yang belum optimal atau pengelolaan sumber daya manusia, sehingga mau tidak mau Bank BJB KCP Babelan harus dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai bukan pekerjaan mudah yang dapat dikerjakan secara kilat, tetapi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Bank BJB KCP Babelan. Beberapa hal yang mungkin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Bank BJB KCP Babelan adalah Pengaruh kepemimpinan dan Pengembangan kerja karyawan yang bersangkutan.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal seorang pemimpin harus bisa memberikan perintah/ pengarahan, memberikan bimbingan, memberikan pengaruh kepada pegawainya. Berhasil atau tidak nya usaha pemimpin untuk mencapai kondisi tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan fungsi dari kecakapan kepemimpinan serta prinsip-prinsip kepemimpinan.

Pemimpin Bank BJB KCP Babelan kurang tegas dan cenderung cuek, jadi apabila ada karyawan yang bolos kerja dan datang terlambat hanya diberi peringatan teguran saja tidak diberi sanksi atau hukuman yang bisa membuat efek jera, hasilnya pegawai tersebut akan mengulangi kesalahan yang sama.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari pengaruhnya kepada bawahan yang sangat besar, yaitu penyelenggaraan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam hal ini adalah pengaruh nya dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berujung kepada pencaipaan suatu target yang telah ditentukan.

Sub Branch Manager Bank BJB KCP Babelan merupakan gaya kepemimpinan yang melaksanakan tugasnya berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan dan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian urusan pekerjaan dalam bidang perbankan yang mana dapat tercapainya suatu target.

Sub Branch Manager Bank BJB KCP Babelan berkewajiban mengarahkan, membina dan membimbing serta mengawasi pekerjaan para pegawai. Didalam melaksanakan kepemimpinan, Sub Branch Manager Bank BJB KCP Babelan perlu mendapat dukungan sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang meliputi wewenang, sarana dan informasi.

Tujuan pengembangan kerja karyawan mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/ organisasi. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan. Tujuan berdimensi institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Jenjang pendidikan yang dimiliki seorang pegawai belum lah cukup untuk dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal. Pengembangan kerja karyawan secara informal juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan kursus-kursus sebagai salah satu jalan keluar untuk pengembangan SDM lebih jauh sehingga peningkatan kinerja pegawai dapat terwujud.

Pengembangan kerja karyawan mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan kerja merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan kerja yaitu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka pencapaian kinerja atau target yang ditentukan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, Karyawan pada Bank BJB KCP Babelan sangat membutuhkan adanya pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi. Namun dengan pendidikan formal tentunya akan sangat membutuhkan biaya yang besar dan waktu yang lama sehingga akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas di kantor.

Karyawan Bank BJB KCP Babelan harus dibekali pendidikan non formal seperti diklat dan kursus pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam waktu yang relative lebih cepat. Mengikut sertakan karyawan dalam diklat dan kursus dapat meningkatkan

kompetensi karyawan terutama kaitannya untuk pengembangan kinerja karyawan dimasa depan.

Dengan adanya keterampilan yang memadai, karyawan tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kemampuan yang memadai seorang karyawan dapat memahami dan mampu mengatasi persoalan-persoalan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank bjb KCP Babelan”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BJB KCP Babelan?
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BJB KCP Babelan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB KCP Babelan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB KCP Babelan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB KCP Babelan.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB KCP Babelan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat terhadap kepentingan dunia akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat terhadap dunia praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Bank BJB KCP Babelan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah dikarenakan adanya keterbatasan waktu, oleh karena itu penulisan yang membahas mengenai kepemimpinan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Babelan.

1.6 SistematikaPenulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberap akutipan buku dan jurnal, yang berupa pengertian darid efinisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan dari hasil pengolahan data dan analisis data.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian beserta implikasi manajerial.

