

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat, dimana manusia memegang peranan yang menentukan dalam setiap kegiatan di dunia usaha. Oleh karena itu unsur manusia sangat diperlukan bagi perusahaan atau organisasi dalam pelaksanaan tugas usahanya.

Setiap perusahaan selalu mempunyai tujuan, antara lain: keuntungan (laba) dari usahanya, kontinuitas dan perluasan usaha. Sehingga jika di dalam perusahaan atau organisasi terdapat suatu kendala yang menghambat yaitu berupa suatu masalah maka akan dicari alternatif pemecahannya.

Kebijakan di bidang personalia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, disamping menyangkut karyawan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat.

Setelah karyawan direkrut, diseleksi, dilatih dan dialokasikan pada pekerjaan tertentu, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya, karena produktifitas akan

selalu meningkat dan harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Mangkunegara (dalam Agustini, 2011:88) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar karyawan mau bekerja giat adalah dengan gaya kepemimpinan yang efektif dan dengan memberikan kompensasi.

Suranta (dalam Rahayu 2012:2) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Lebih lanjut, keberadaan seorang pemimpin diharapkan memiliki kekuasaan dan wewenang dalam memerintah bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai sebuah unsur yang dominan dalam pengambilan keputusan maka sudah sewajarnya seorang pemimpin dituntut memiliki kecakapan dan kecerdasan yang lebih dari pada bawahannya. Ciri-ciri seorang pemimpin menurut Collins adalah memiliki kecerdasan, kelancaran berbahasa, kemampuan untuk memecahkan masalah, kesadaran akan kebutuhan, keluwesan, kesediaan menerima tanggung jawab, keterampilan sosial, kesadaran akan diri dan lingkungan. Umar (dalam Imtihana 2009:23).

MintzBerg (dalam Imtihana 2009:23) berpendapat bahwa salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan adalah

perusahaan tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang tangguh. Dalam hal ini benar-benar mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab. Kemampuan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk mengatur sumber daya manusia yang ada pada perusahaannya secara efektif dan efisien. Secara umum para pemimpin dan manajer melakukan sejumlah pekerjaan dengan sangat tekun.

Keberhasilan atau kegagalan sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu. Siagian (dalam Imtihana 2009:24) Lebih jauh ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan memimpin oleh siagian adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya. Bahkan seorang pemimpin itu harus mempunyai gaya atau perilaku dan sifat yang disesuaikan dengan situasi dan organisasi tersebut agar bersifat fleksibel dalam arti menyesuaikan atau beradaptasi dengan kematangan bawahannya serta lingkungan kerjanya.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer di dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat mempengaruhi sejauh mana prestasi karyawan di perusahaan itu. Begitu pula faktor kompensasi yang mempunyai pengaruh yang besar pula terhadap tingkat prestasi kerja seorang karyawan.

Handoko (dalam Ismail 2009:22) kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka Kantor Bank Indonesia Medan Wilayah IX Sumut & NAD yang merupakan kantor perwakilan Bank Indonesia untuk Wilayah Provinsi Sumut & NAD dituntut untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya sehingga dapat pula meningkatkan kinerjanya sebagai pengawas bank-bank umum serta menjaga stabilitas moneter atas wilayah kerjanya. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan kerjasama antar atasan dan bawahan. Kepemimpinan memainkan peran yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam usaha-usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin tidak hanya sekedar memberikan tugas-tugas atau pekerjaan, tetapi juga harus memberikan pengarahan mengenai pekerjaan yang diberikan. Pemimpin tidak menjadi seorang yang di takuti oleh bawahannya, tetapi menjadi sosok yang di jadikan panutan dan disegani oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang ada di Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD adalah gaya kepemimpinan demokratis, dengan kata lain menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam perusahaan.

Kompensasi sebagai suatu balas jasa kepada karyawan terhadap kinerja maupun prestasi yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi oleh perusahaan karena itu merupakan hak karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Riduan

Ismail (2009) menunjukkan bahwa diantara faktor utama menurunnya tingkat prestasi seorang karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Adapun efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari organisasi. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu organisasi ke organisasi lain, misalnya kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam organisasi itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap organisasi atau pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi atau dengan kata lain, mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasi. Kompensasi yang berlaku di Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD merupakan salah satu yang terbaik di antara perusahaan milik negara.

Salah satu indikator prestasi kerja adalah disiplin kerja. Handoko(dalam Fadhlil 2011:41). Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah. Adanya rasa tanggung jawab serta kesadaran yang tinggi akan menciptakan prestasi kerja yang baik. Begitu juga ada beberapa kelemahan yang masing-masing ditunjukkan oleh karyawan dalam disiplin kerja, misalnya ada karyawan dalam jam kerja tidak berada ditempat, berbincang-bincang dengan teman

rekan kerjanya, ada yang melakukan kegiatan selain kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kemudian pada waktu selesai jam makan siang masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu untuk bekerja.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

- Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD?
- Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD?
- Bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah gaya kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD”

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

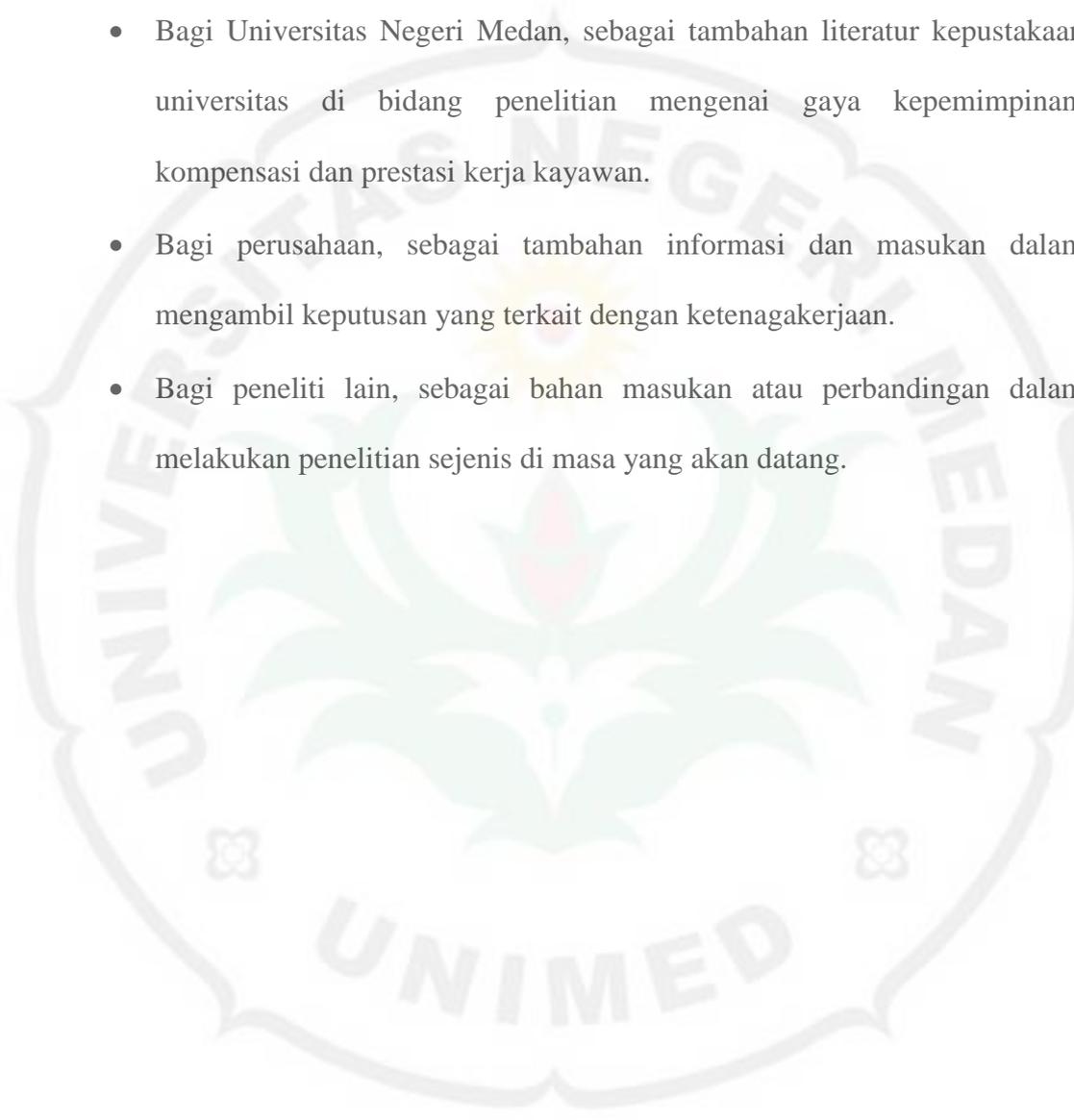
1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

- Bagi Penulis, menambah pengetahuan dan pemahaman khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut & NAD. serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

- Bagi Universitas Negeri Medan, sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi dan prestasi kerja karyawan.
- Bagi perusahaan, sebagai tambahan informasi dan masukan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan ketenagakerjaan.
- Bagi peneliti lain, sebagai bahan masukan atau perbandingan dalam melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY