

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan, baik organisasi . Dalam kenyataannya sumber daya manusia merupakan salah satu penentu berkembangnya perusahaan. Perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun yang terus membaik juga dipengaruhi oleh organisasi di dalamnya. Sedangkan sumber daya manusia hakikatnya berupa individu sebagai penggerak yang bekerja dalam perusahaan, pemilik ide dan rencana inovasi dalam perusahaan. Dan sumber daya manusia memiliki berbagai peran yaitu sebagai objek sekaligus subjek pengembang perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, maka keberlanjutan perusahaan akan tercipta. Manajemen sumber daya manusia merupakan instrumen utama organisasi dalam menggunakan asset terpenting yakni manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai yang telah ditetapkan. Proses utama yang dilakukan dalam mekanisme manajemen sumber daya manusia mencakup spectrum manajerial yang luas mulai dari perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*).

Perusahaan memberikan prioritas pada mereka dalam pengembangan profesionalisme, keseimbangan kehidupan, dan kemampuan mereka untuk berkontribusi pada perusahaan oleh karena itu, perencanaan mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya, ini menunjukkan bahwa keberlanjutan perusahaan tidaklah mudah untuk diraih oleh setiap perusahaan, namun bukan hal yang mustahil untuk dilakukan, beberapa langkah dalam mewujudkan keberlanjutan sebuah perusahaan yaitu dengan memaksimalkan sumber daya dan paling penting adalah memaksimalkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan perusahaan. Pengukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari tingkat kuantitas dan kualitas penyelesaian pekerjaan berdasarkan periode waktu yang telah ditetapkan.

Keberhasilan itu ditentukan pula oleh keberadaan sumber daya manusia yang handal sebagai daya dukung dalam melaksanakan agenda kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan sumber daya karyawan dalam mendorong hasil kerja yang efektif tidak hanya ditentukan oleh sikap profesional, tetapi harus pula disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi untuk mendorong hasil kerja yang memuaskan semua pihak. Adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi punya peranan yang sangat penting dalam kegiatan atau kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan sebelumnya yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang di berikan kepadanya

sehingga karyawan dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu organisasi dalam perusahaan. Sumber daya manusia harus bersedia menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, agar berkembang maksimal seluruh potensi yang dimiliki. Kualitas individu yang dibutuhkan sekarang ini adalah individu yang memiliki kinerja, kemampuan dan loyalitas yang baik terhadap Perusahaan, karyawan mampu menjabarkan visi dan misi yang telah di sepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan SDM suatu perusahaan dengan penerapan kesesuaian gaya kepemimpinan.

Berdasarkan penelitian dahulu yaitu M.Rofiuddin (2010) yang meneliti tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Cinere Depok, Defly Ramadhany (2017) penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Samarinda, Trisnowati (2018) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai badan penyelenggara Korpri Provinsi Lampung, Anisa Fitriani (2022) penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bnk Rakyat Indonesia (BRI) kab Bantaeng, dan M. Ansar Jafar (2023) penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan , sebagian besar hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, namun sebagian juga peneliti terdahulu yaitu

Andi Tarlis (2020) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bank X cabang Y dalam penelitiannya menyatakan berbeda walaupun hasilnya sama-sama positif namun tidak signifikan hanya 37% dari skala 100%, Rahayu Putri (2018) penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Cladtek *Bi – Metal Manufacturing* Batam, Dwi Haryanto (2017) penelitian mengenai kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV *Indyferyto Group* Yogyakarta, dan Hakim Aziz (2019) penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kalimantan Barat, menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Maka dari peneliti terdahulu merupakan pembanding dengan penelitian peneliti, hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 50% hasil penelitian terdahulu, dan 50% hasil penelitian menunjukkan bahwab adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.

Tantangan utama BPR Artha Pamenang yaitu semua pekerja yang bekerja di PT BPR Artha Pamenang termasuk di dalamnya pimpinan sampai dengan karyawan, pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya dengan baik agar permasalahan dalam pengelolaan perusahaan dapat selesai dan diatasi. Guna meningkatkan keuntungan perusahaan sangat dipengaruhi

oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Gagal atau berhasilnya organisasi tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya, ada pimpinan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya ada juga sebaliknya. Seorang pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, diantaranya gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis dan sebagainya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pasti memiliki kelebihan dan kekurangan, hanya tinggal bagaimana seorang pemimpin menerapkan dalam suatu organisasi perusahaan. PT BPR Artha Pamenang Cabang Jombang merupakan salah satu BPR yang sudah dikenal masyarakat khususnya daerah kabupaten Jombang, dimana kantor pusat nya berada di Pamenang Kediri namun sudah terdapat beberapa cabang di Jombang, Nganjuk dan daerah Kediri sendiri, serta mudah dalam birokrasi penelitian pada perusahaan dan terbuka pada semua peneliti jika ingin meneliti perusahaannya dengan perjanjian hasil penelitian bisa digunakan untuk perkembangan perusahaan lebih baik.

Sehubungan dengan latar belakang yang dijabarkan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Artha Pamenang Kantor Cabang Jombang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka pokok permasalahannya yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan adalah, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini dapat menjadi acuan ilmu pengetahuan dalam mengembangkan kinerja, khususnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Terkait dengan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk pelaksanaan kepemimpinan dapat memperbaiki permasalahan kinerja karyawan di PT. BPR Artha Pamenang Cabang Jombang.