

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan bank syariah di Indonesia saat ini cukup pesat karena mayoritas penduduk di Indonesia beragam Islam sehingga menyebabkan perkembangan bisnis perbankan syariah menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen untuk menabung dan menikmati jasa layanan syariah. Bank syariah sudah terbukti menjadi lembaga yang tahan krisis ekonomi di Indonesia. Pada saat di Bank Muamalat Indonesia menjadi bukti bahwa sistem perbankan syariah tahan dari krisis ekonomi yang menjadi virus bagi industri perbankan nasional.<sup>1</sup>

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Telah menjadi hal yang pasti bahwa perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perkembangan di era globalisasi saat ini membuat persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk tetap eksis dan terus berkembang jika ingin bersaing di era globalisasi sekarang. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, mengingat karyawanlah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Krisis ekonomi yang

---

<sup>1</sup>Azmy, Ahmad, 2015, “*Mengembangkan Human Resource Management Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Manajemen Kinerja (Performance Management) Di Bank Syariah*”. Binus Business Review Vol.6 No.1 Mei 2015: 79

berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup survive dan mencapai pertumbuhan growth melalui kinerja yang berkualitas.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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 di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Gaya

---

<sup>2</sup>Arif Sehfudin, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)”*. 2016

kepemimpinan, komunikasi organisasi, Keterlibatan Karyawan dalam bekerja dan motivasi kerja.<sup>3</sup>

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.<sup>4</sup>

Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi. Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja, dan lain-lain.

---

<sup>3</sup>Shindie Aulia Joushan, dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi", Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol. 13 No. 4, 2015, hal. 697.

<sup>4</sup>Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)", Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014, hal. 2.

Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi di antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja. Disiplin kerja dan budaya organisasi di perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan yang saya amati di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang bahwa terdapat gaya kepemimpinan *supportif* dimana gaya kepemimpinan *supportif* yaitu sikap pemimpin yang ramah terhadap karyawan lain maupun nasabah dan memberikan perhatian kepada bawahannya. Sikap pemimpin yang ramah membuat karyawan merasa nyaman. Maka dari itu pemimpin sehari-harinya bersikap bersahabat sehingga dapat memuaskan hati para karyawan dan memiliki hubungan baik kepada karyawan.

PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang juga mempunyai cara tersendiri dalam menegakan kedisiplinan karyawannya, yaitu dengan memberikan kesepakatan untuk datang tepat waktu disaat melaksanakan do'a pagi pada pukul 07.30 WIB. dan terdapat beberapa karyawan yang masih kurang disiplin, jadi apabila pada waktu yang ditentukan masih ada karyawan yang datang terlambat maka sanksi akan diberikan sesuai apa yang telah disepakati dan juga mempengaruhi penilaian untuk karyawan tersebut.

---

<sup>5</sup>Windy J. Sumaki<sup>1</sup>, Rita N. Taroreh<sup>2</sup>, Djurwati Soepeno<sup>3</sup>, “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, hal 539.

Berkaitan dengan pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan di PT. BNI Syariah KC Palembang. Karena dengan adanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai target.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yaitu meningkatnya kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir, hal ini dibuktikan lewat data yang penulis dapatkan langsung dari PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dengan rincian data yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT.BNI Syariah KC Palembang**

No	Kategori Nilai	Tahun					
		Jumlah Karyawan 2016	(%)	Jumlah Karyawan 2017	(%)	Jumlah Karyawan 2018	(%)
1	SM	6	9,23077	6	9,375	11	16,1765
2	M	8	12,3077	9	14,0625	13	19,1177
3	B	32	49,2308	39	60,9375	32	47,0588
4	C	16	24,6154	8	12,5	9	13,2353
5	K	3	4,61539	2	3,125	3	4,41177
	Total	65	100	64	100	68	100

Sumber: Data Penilaian Kinerja karyawan PT.BNI Syariah Kantor Cabang Palembang 2020

Keterangan kategori nilai:

SM : Sangat Memuaskan

M : Memuaskan

B : Baik

C : Cukup

K : Kurang

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT.BNI Syariah KC Palembang, Diketahui bahwa jumlah pegawai tahun 2017 berkurang 1 orang, namun tidak mengurangi kinerja karyawan dapat dilihat dari bertambahnya nilai B dan M ditahun 2018, Jumlah Karyawan Bertambah 4 Orang, hal ini tentunya menambah kinerja karyawan yang mendapat nilai M dan SM.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Berikut pemaparan:

**Tabel 1.2**

***Research Gap* Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan</b>	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Bryan Johannes Tampi (2014), Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas (2017)
	Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Nony Sunarty

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2, terdapat perbedaan hasil penelitian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Bryan Johannes Tampi<sup>6</sup> dan Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas<sup>7</sup> sependapat bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Nony Sunarty<sup>8</sup> menyebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**

***Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
<b>Pengaruh Disiplin Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan</b>	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Karyawan	Mutia Ardah (2017), Muhammad Aldrianto (2016), Annisa Sopia Soraya (2017), Kenny Astria (2018)
	Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Nony Sunarty, Galih Rakasiwi (2014), Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah, Alfiana Antos (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3, terdapat perbedaan hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Mutia Ardah,<sup>9</sup> Muhammad

<sup>6</sup>Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”, Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014, hal. 17.

<sup>7</sup> Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Manado”, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September Tahun 2017, hal. 4443

<sup>8</sup> Nony Sunarty, “Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi dan Keuangan Pada Bank BPR Kepri Bintang dan BPR Bintang”.

<sup>9</sup> Mutia Ardah, “pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia cabang putri hijau medan”, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol.18 No.1 2017, 45-60

Aldrianto,<sup>10</sup> Annisa Sopia Soraya<sup>11</sup> dan Kenny Astria<sup>12</sup> sependapat bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Nony Sunarty,<sup>13</sup> Galih Rakasiwi,<sup>14</sup> dan Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah, Alfiana Antos<sup>15</sup> menyebutkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk menyusun Tugas Akhir yang dituangkan dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang?

---

<sup>10</sup> Muhammad aldrianto, skripsi, “*pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Kosperindo di makasar*”.

<sup>11</sup>Annisa Sopia Soraya, Skripsi, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. POS Indonesia (Persero)Regional V Bandung)*”.

<sup>12</sup> Kenny Astria, “ *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang pamulang*”. Setiyawan dan Waridin: Jurnal mandiri Vol.2, No.1, juni 2018, hlm.1-22

<sup>13</sup> Nony Sunarty, “*Pengaruh Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi dan Keuangan Pada Bank BPR Kepri Bintang dan BPR Bintang*”.

<sup>14</sup> Galih Rakasiwi, Skripsi, “*Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi empiris Pada satuan polisi pamong praja kabupaten karanganyar)*”

<sup>15</sup> Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah, Alfiana Antos. “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Pegawai (Studi Kasus Disekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya*”. Jurnal Keuda Vol.2 No.1



3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BNI Syariah KC Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia perbankan khususnya perbankan syariah untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman, pengetahuan, dan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.

b. Bagi Bank

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah sumbangan pemikiran dan memberikan masukan bagi perbankan syariah khususnya PT. BNI Syariah KC Palembang dalam memimpin suatu perusahaan dan menyusun kebijakan tentang ke disiplin dalam bekerja terhadap PT. BNI Syariah KC Palembang.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai tambahan pengetahuan.

**E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

**BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan

**BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian yang digunakan.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang Ruang Lingkup Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variabel-variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Pengukuran Variabel, Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Terdiri atas simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.