

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar dapat bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, sehingga diperlukan perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini bukan hal yang mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, maka perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Oleh sebab itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi¹

Pemimpin merupakan manusia pilihan yang sedikit jumlahnya, namun perannya dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan yang hendak dicapai. Walaupun bukan satu-satunya ukuran keberhasilan dari tingkat kinerja organisasi, tetapi kenyataan membuktikan bahwa tanpa kehadiran pemimpin, suatu organisasi akan statis dan cenderung berjalan tanpa arah. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya, karena pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi orang lain secara konstruktif dan menunjukkan apa yang harus dikerjakan secara bersama sama.²

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Kepemimpinan yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dalam suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kinerja karyawan. Begitu juga dengan lembaga keuangan bank yang mengelola keuangan, yang merupakan salah satu sumber pendapatan yang potensial yang dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pemerintah.³

Tanpa adanya kepemimpinan, hubungan antara perseorangan dan tujuan organisasi akan terjadi masalah. Seorang pemimpin yang

¹ Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. (Universitas Diponegoro, Semarang, 2010), 77.

² Sutikno, *The Power Of Empathy In Leadership*. (Jakarta:Gramedia, 2007), 24.

³ S.N Rahmawati, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta:Anom Pustaka, 2018), 32.

efektif tidak hanya ditujukan oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, komitmen akan pertumbuhan bawahan utamanya sikap mengayomi yang ditujukan untuk menguatkan kemauan bawahan dan pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja. Ketika karyawan merasa terasingkan baik dengan lingkungan pergaulan maupun pekerjaan maka kemungkinan yang didapat justru turunya kinerja pegawai.⁴

Era globalisasi memberikan perubahan besar pada tatanan dunia secara menyeluruh, dalam perubahan itu dipandang sebagai suatu perubahan yang wajar. karena mau tidak mau, siap tidak siap perubahan itu diperkirakan akan terjadi. Dalam kondisi seperti ini, manusia akan mengalami konflik batin secara besar-besaran. Konflik tersebut sebagai dampak dari ketidak seimbangan antara iptek yang menghasilkan kebudayaan dan materi dengan kekosongan rohani. Goncangan batin yang diperkirakan akan melanda umat manusia mempengaruhi terhadap segala aspek kehidupan, sehingga agama sebagai pemenuhan dasar dari segi rohani butuh hadir dalam kondisi seperti ini.

Sebagaimana diketahui, agama sebagai pedoman hidup bagi manusia yang telah memberikan petunjuk tentang berbagai aspek kehidupan. Dalam aspek perilaku, agama identik dengan istilah religiusitas (keberagamaan) yang berarti seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan akidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Kemudian ada beberapa dimensi-dimensi religiusitas dalam diri seseorang, yaitu dimensi keyakinan (*ideological*), praktek agama (*ritualistic*), pengalaman (*experiential*), pengetahuan agama (*intellectual*) dan konsekuensi (*consequential*).⁵

Terdapat beberapa sikap religius yang tampak dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya, antara lain, kejujuran, keadilan, bermanfaat bagi orang lain, rendah hati, bekerja efisien, visi misi kedepan, disiplin tinggi, keseimbangan.⁶

Menurut Gibson kinerja merupakan hasil kriteria efektivitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan pengeluaran yang diminta lingkungan. Kinerja juga

⁴ Hersey, Paul dan Blanchard, H, Kenneth.. *Manajemen Perilaku Organisasi*:

Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi 4. (Jakarta: Erlangga, 1995),

⁵ M. Nur Ghufroon & Rini Risnawitaq S, *Teori-teori psikologi*, (Yogyakarta: Ar -Ruzz Media, 2017), 169.

⁶ Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Malang : UIN MALIKI PRESS. 2010) hal. 66

merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi terhadap pihak tertentu guna mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta berguna untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.⁷

Di negara industri seperti, Prancis, Jerman, Inggris dan Amerika Serikat, pertumbuhan masyarakat yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas menjadi acuan pertumbuhan kinerja. Atas dasar kenyataan inilah kemudian banyak negara-negara berkembang, termasuk Indonesia menekankan bahwa sumber daya manusia amat diperlukan dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Selain itu tantangan utama suatu perusahaan untuk membangun daya saing yang berkelanjutan terletak pada kompetensi sumberdaya manusianya. Dengan demikian guna meningkatkan profitabilitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh pemimpin hal ini dikarenakan pemimpin adalah pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatan yang ada di bawah tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan Baihaqi⁸ Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hendriawan⁹ menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

⁷ Gibson, J.L., Ivancevich, J.M & Donnelly, J.H . Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses. (Jakarta : Binarupa Asara, 1997), 86.

⁸ Baihaqi, M.F. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Semarang, 2010, 141

⁹ Dewi, S. P. *Pengaruh Pengendalian Intemal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta*. Jumal Nominal, 1(9), 2012, 1689- 1699

Penelitian yang dilakukan oleh Purwaitasari¹⁰ Menunjukkan bahwa religiusitas sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut Ayuningtyas dan wibowo¹¹ menunjukkan bahwa religiusitas sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah pemaparan ide dan masalah di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai Apakah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di penelitian sebelumnya juga berpengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Harapan Ummat Pati. Maka berdasarkan pertimbangan di atas, peneliti tertarik mengkaji masalah dan penelitian dengan judul “**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN RELIGIUSITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS HARAPAN UMMAT PATI**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, rumusan masalah yang dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati?
2. Apakah religiusitas berpengaruh kepada kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati?
3. Apakah budaya Organisasi berpengaruh kepada kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati.
2. Mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS Harapan Ummat Pati.

¹⁰ Purwaitasari, H. Y. *Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Intemal, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten*, 2021,122

¹¹ Ayuningtyas, S., & Wibowo, U. D. A. . *Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng "Ss" Di Purwokerto*,2012.98

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan mampu memberikan dampak positif berupa manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta berupa hasil pemikiran baru dan perluasan kajian terhadap topik sumber daya manusia dan manajemen instansi/perusahaan, khususnya mengenai topik faktor-faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran nyata untuk pemecahan masalah yang terkait terhadap kinerja karyawan perusahaan. Sehingga penelitian ini mampu dijadikan sebagai acuan pengambilan kebijakan manajemen perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian skripsi ini akan diuraikan secara singkat tentang lima bab yang akan mendukung penelitian. Kelima bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni Sumber Daya Manusia, Teori Path Goal, Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Budaya Organisasi, dan Kinerja.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan analisa terhadap data dan temuan yang didapatkan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan menjelaskan penutup dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan, saran bagi peneliti selanjutnya, dan implikasi dari hasil penelitian.

