

# BAB I PENDAHULUAN

## I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama tumbuh dan berkembangnya sebuah perusahaan. Kualitas dan profesionalisme ini diukur dari hasil kerja (kinerja) karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Semakin baik kinerja karyawan semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67). Pendapat lain kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260). Meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari rangsangan terhadap peningkatan karir dari karyawan tersebut. Semakin tinggi nilai atau kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja makin tinggi kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Berdasarkan tingkat kinerja, kualitas dan kuantitas dari pekerja tersebut maka perusahaan juga memberikan komitmen untuk memacu prestasi dari pekerja tersebut.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pekerja memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan – tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Jewell dan Siegall; dalam Mulyanto,2007). Sedangkan menurut Kreiner and Kinicki mengatakan bahwa komitmen organisasi itu adalah mencerminkan bagaimana seorang pekerja mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan – tujuannya (2003:27). Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen yang lebih tinggi, selanjutnya

komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi. Setiap komitmen yang telah distandarkan oleh perusahaan harus dijalankan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, apa yang menjadi hak pekerja dikeluarkan sehingga pekerja akan melakukan kewajiban dari perusahaan.

Komitmen organisasi juga sebagai rangsangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja agar pekerja dapat bekerja sesuai standar atau diatas standar yang telah ditetapkan perusahaan, dengan itu secara sendirinya akan tercipta pengembangan karir yang bagus bagi setiap pekerja. Peran penting berjalannya komitmen ini tentunya akan mempermudah pekerja untuk mencapai posisi yang diinginkan di perusahaan tersebut. Pengembangan karir penting untuk setiap pekerja, karena pekerja akan terus bersemangat untuk mencapai level paling atas.

Pengembangan karir itu adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal – hal yang akan dikerjakan pada masa depan dan rencana untuk pengembangan diri dan potensi dari seorang pekerja. Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin pekerja dibutuhkan oleh perusahaan. Pengembangan karier ini sangat diharapkan sekali oleh pekerja karena akan meningkatkan hak - hak yang lebih baik dan akan mendapatkan peningkatan materi maupun non materi.

Pengembangan karir menurut Ballout dalam Hassan I,2009 adalah perkembangan pekerja secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu perusahaan. Pengembangan karir ini sangat penting di masing – masing perusahaan, dimana setiap pekerja yang melakoni pekerjaannya masing – masing akan sangat tertarik pada suatu saat nantinya dia ditempatkan pada level tertinggi baik itu jabatan, materi maupun non materi, disisi lainnya perusahaan akan bisa mencapai tujuannya karena setiap pekerja akan melihatkan potensi dirinya untuk naik ke level yang lebih tinggi. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan dari pemimpin untuk mengembangkan karir bagi karyawannya yang memiliki potensi dan motivasi untuk berkembang.

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan menjadi hal penting untuk merekomendasikan setiap pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi, penuh dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Pemimpin akan mengikut sertakan

pekerja – pekerja mengalami test untuk posisi yang lebih tinggi. Peranan dari pimpinan sangat tinggi untuk pekerja yang akan menempati posisi di level yang lebih tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah cara atau tindakan yang dilakukan masing – masing pemimpin perusahaan dalam membuat keputusan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Leithwood, dkk, 1999 kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan misi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional sangat mendukung untuk pengembangan karir pekerja dan peningkatan kinerja sekaligus dapat menjalankan komitmen dari perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai. Penelitian tentang faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, pengembangan karir serta komitmen organisasi telah cukup banyak dibahas dalam perilaku organisasi, oleh karena itu penelitian ini mencoba untuk mengaplikasikan faktor – faktor tersebut di dunia perbankan khususnya Bank BRI kantor cabang Pariaman, yang pada saat ini dipimpin oleh seorang pemimpin cabang yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional, dimana peranan pemimpin cabang yang membuat semangat dan motivasi kerja karyawan terus meningkat serta lebih membaur dengan karyawan. Dengan gaya kepemimpinan transformasional membuat kinerja BRI cabang Pariaman meningkat dari tahun sebelumnya. Untuk melihat hubungan tersebut maka peneliti mengangkat judul penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Pariaman.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional serta pengembangan karir pekerja yang berlandaskan komitmen perusahaan dan didukung dengan meningkatnya kinerja perusahaan, oleh karena itu dari latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerja?
3. Apakah faktor pengembangan karir karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja?
5. Apakah faktor komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja?

## **I.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **I.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi dari tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerja.
3. Menganalisis pengaruh pengembangan karier pekerja terhadap komitmen organisasional.
4. Menganalisis pengaruh pengembangan karier pekerja terhadap kinerja pekerja.

5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pekerja.

### **I.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya Manajer SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peranan kepemimpinan, komitmen organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah perpustakaan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.
3. Hasil penelitian ini bagi peneliti diharapkan dapat menambah ilmu mengenai manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan selain itu juga dapat dijadikan acuan dalam bekerja agar lebih meningkatkan komitmennya pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (BRI) yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

