

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Oleh karena itu, agar perusahaan mapu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan

menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.¹

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan juga memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin juga harus dapat memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi salah satunya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut dapat menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.²

Asuransi Bumi Putera Syariah merupakan unit usaha Syariah, perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan ini mempunyai tingkat

¹ Edy Sutrisno, *manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 1-2.

² *Ibid*, 213.

persaingan yang cukup kompetitif dengan unit usaha yang lainnya. Sebagai lembaga jasa asuransi yang cukup di perhitungkan di kota Kediri, salah satunya telah mendapatkan penghargaan, Unit Link Award 2016 dan Top Brand Award 2016.³ Dan mempunyai karyawan yang handal dan produktif dalam bidangnya sudah menjadi keharusan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik sangat diperlukan untuk mengelola perusahaan dan menjalin keharmonisan dengan karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil tema penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASURANSIBUMI PUTERA SYARIAH CABANG KEDIRI”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya Kepemimpinan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri?
2. Bagaimanakah Kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri ?
3. Bagaimanakah Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri ?

³http://www.bumiputera.com/listawards/awards/our_company/awards_and_recognitions/0/7/12/1 diakses pada 26 april 2016.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimanakah gaya Kepemimpinan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah Cabang Kediri.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan gaya Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian dan menambah wawasanpeneliti.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Asuransi Bumi Putera Syariah.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bersifat ilmiah, memberi informasi yang bermanfaat, untuk memperkaya kasanah kepustakaan islam, serta mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia.

E. Telaah Pustaka

Dari beberapa karya tulis sebelumnya terkait dengan penelitian ini penulis temukan yaitu:

1. Diah Wulan Sari STAIN KEDIRI 2013. Penelitiannya berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri. Hasil analisis regresi linier sederhana di penelitian ini diketahui model persamaan $Y = 8,225 + 0,815x$ maka kesimpulannya dalam penelitian ini adalah menerima H_a , terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri.
2. Efi Wahyu Lestari STAIN KEDIRI 2011. Penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumi Putra Syariah Cabang Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putra Syariah cabang Kediri. Hasil penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan rumus Product Moment menunjukkan nilai koefisien

sebesar 0,995 ini berarti korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan hasil analisis Regresi menghasilkan persamaan $Y = 7,251 + 0,736 X$, yang berarti jika tidak ada pengaruh motivasi maka kinerja 7,251 dan setiap kali variable motivasi kerja bertambah 1 satuan, maka rata-rata variable Y (kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,736. Maka dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putra Syariah Cabang Kediri signifikan karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Skripsi diatas jelas berbeda dengan penelitian yang ingin dilakukan, karena penulis lebih menekankan pada pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, waktu dan tempat penelitian juga berbeda.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.⁴

Dalam penelitian ini hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

⁴SumadiSukrabrata, *metodologipenelitian* (Jakarta: raja Grafindo Persada,2002),69.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Asuransi Bumi Putra Syariah Kediri.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Asuransi Bumi Putera Syariah Kediri.