

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai atau karyawan bidang pemasaran dalam suatu perusahaan sebagai penggerak kredit usaha mikro sangat penting keberadaannya bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan suatu perusahaan perbankan, dalam hal ini dibutuhkan karyawan yang berkompeten untuk kemajuan perusahaan. Adanya karyawan yang berkompeten sehingga mampu menciptakan suatu produk yang unggul ataupun jika dalam perusahaan yang bergerak di bidang jasa sehingga mampu memberikan layanan yang dapat memuaskan bagi konsumen. Dengan memiliki karyawan yang berkompeten maka pada umumnya perusahaan atau instansi akan memiliki peluang yang besar untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal tersebut kemudian menjadikan sebuah tuntutan bagi perusahaan agar terus meningkatkan perhatian kepada karyawannya karena secara otomatis akan berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi, prestasi yang baik akan meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan sebaliknya prestasi kerja yang buruk akan menurunkan produktivitas kerja. Prestasi kerja yang belum optimal disebabkan karena kurangnya perhatian dan pendekatan dari pimpinan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pemimpin. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan atau motivasi sangatlah penting untuk mempengaruhi prestasi para

bawahannya, motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya bahwa prestasi tertinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil yang positif dan untuk menghindari hal-hal negatif. Sehingga seorang pemimpin memberikan kepercayaan pada bawahan untuk mencapai tujuan atau hasil prestasi kerja yang baik. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi karyawannya, karena gaya kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan pimpinan (Ibnu Syami, 1994). Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, oleh karena itu semua hubungan personal merupakan upaya kepemimpinan. Unsur dari definisi itu menyangkut pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan ketetapan komunikasi. Unsur terakhir yaitu pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin bisa dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian tujuan.

Dalam sebuah organisasi atau lembaga selalu memerlukan seorang pemimpin yang efektif, baik organisasi yang berlatar belakang profit maupun organisasi sosial. PD. BPR BKK adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan bentuk lainnya. untuk menyalurkan dana yang bertujuan untuk membantu dan

mendorong pertumbuhan perekonomian dan Pembangunan Daerah di segala bidang serta dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat sebagai salah satu sumber pendapatan daerah.

PD. BPR BKK Wonosobo menggunakan sistem penilaian kinerja karyawan dengan melihat hasil penjualan kredit pada masing-masing karyawan. PD. BPR BKK sendiri memiliki target yang harus dipenuhi oleh karyawan dan dijadikan sebagai standar kerja karyawan bidang pemasaran. Ketika hasil karyawan tidak memenuhi target maka karyawan akan mendapat nilai C, memenuhi target mendapatkan nilai B dan jika melebihi target yang telah ditetapkan akan mendapat nilai A. Jika seorang karyawan bidang pemasaran melebihi target yang telah ditetapkan oleh bank maka mendapatkan bonus yang digunakan sebagai motivasi bagi karyawan bidang pemasaran.

Namun yang terjadi dari 48 orang bidang pemasaran prestasi kerja yang ditampilkan 50% diantaranya mampu memenuhi target, kondisi yang demikian perlu untuk tetap dipertahankan dan perlu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang lain yang tidak memenuhi target. Prestasi kerja karyawan tersebut tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut John Suprihanto (1988) yang salah satu faktornya adalah hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dengan para pekerja bawahan, dalam hal ini bidang pemasaran yang berhubungan adalah dengan supervisor.

Seseorang yang bekerja disebuah lembaga seperti PD. BPR BKK pada umumnya harus memiliki kemandiriandalam melakukan pekerjaan khususnya bidang pemasaran, karena ada permasalahan salah satunya adalah pimpinan tidak mau tau kondisi yang ada di lapangan, itu yang harus dihadapi oleh karyawan bidang pemasaran, maka dari itu pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap terhadap sikap dan hubungannya dengan bawahan agar dapat memelihara prestasi kerja bawahannya. sehingga mereka dapat berprestasi secara baik dan menjalankan kewajiban mereka sebagai seorang karyawan secara maksimal sehingga tujuan PD. BPR BKK untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dapat terwujud.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada “Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan pada Supervisor Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Bidang Pemasaran di PD BPR BKK Wonosobo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah apakah ada Pengaruh persepsi tentang Kepemimpinan pada Supervisor terhadap Prestasi kerja pada karyawan bidang pemasaran di PD. BPR BKK Wonosobo?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan uraian pada latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh

persepsi tentang Kepemimpinan pada Supervisor terhadap Prestasi kerja pada karyawan bidang pemasaran di PD. BPR BKK Wonosobo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian mengenai prestasi kerja pegawai diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam usaha meningkatkan prestasi kerja, khususnya pada PD. BPR BKK di Wonosobo.