

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik itu dilingkungan perusahaan swasta ataupun perusahaan BUMN, maupun dalam ruang lingkup pemerintahan, maka dapat dipastikan semua organisasi tersebut membutuhkan peran seorang pemimpin. Maka dari itu dapat kita lihat dewasa ini dari tahun ketahun, dan sesuai dengan perkembangan zaman, tidak bisa dipungkiri bahwa peran kepemimpinan sangatlah penting dalam sebuah organisasi, dan sangatlah berpengaruh terhadap segala aspek kebijakan yang menyangkut kepentingan orang banyak ataupun masyarakat secara umum. Baik itu di lembaga-lembaga pemerintahan, ataupun di instansi-instansi pemerintahan, maupun di perusahaan-perusahaan BUMN, BUMD maupun di perusahaan swasta, yang dimana peran seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dan dapat memiliki pengaruh yang sangat besar dan luas bagi kelangsungan kebijakan dan kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan kelangsungan tujuan inti dari suatu organisasi pemerintahan, perusahaan, BUMN, BUMD yang dipimpin oleh seorang pemimpin demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sekilas penulis akan sampaikan di penelitian ini tentang profil singkat perusahaan yang menjadi objek penelitian penulis. Hal ini dapat dilihat dari telah lahirnya sebuah industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI. Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%.

Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil 'Aalamiin*). Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka.

Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang. Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri. Dari sebuah profil

singkat yang telah penulis sampaikan diatas, maka dapat kita lihat bahawasannya untuk mencapai segala tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh PT.BSI, maka dapat kita lihat bahawasannya peran kepemimpinan yang baik sangatlah dibutuhkan guna untuk mewujudkan apa yang telah dicita-citakan dan ditetapkan oleh sebuah organisasi perusahaan tersebut, agar target yang ditetapkan dapat dicapai sesuai keinginan.

Sedikit kita ulas di penelitian ini apa itu visi dan Misi , adapun Visi dan Misi menurut Nawawi (2018 : 122) Visi adalah merupakan suatu pernyataan yang berisikan tentang tujuan dari organisasi yang dapat di terapkan pada suatu produk ataupun layanan yang ditawarkan sesuai kebutuhan masyarakat ataupun kelompok, yang dapat menjadi acuan sebagai aspirasi cita-cita di masa depan. Adapun Visi yang efektif yang harus memiliki karakteristik antaralain :

1. Imagible (dapat dibayangkan).
2. Desirable (menarik).
3. Feasible (realistis dan dapat dicapai).
4. Focused (jelas).
5. Flexible (aspiratif dan responsif terhadap perubahan lingkungan)
6. Communicable (Mudah dipahami).

Visi bagi organisasi atau perusahaan dapat digunakan sebagai :

- Penyatuan tujuan, arah dan sasaran perusahaan
- Sebagai dasar dan pemanfaatan alokasi sumber daya dan pengendaliannya
- Pembentuk dan pembangun budaya perusahaan (corporate culture)

Gambar 1. 1 Visi & Misi di PT. BSI Tbk., Cabang Medan

VISI :	<i>“Top 10 Global Islamic Bank ,Terwujudnya sistem perbankan syariah yang sehat, kuat dan istiqomah terhadap prinsip syariah dalam kerangka keadilan, kemaslahatan dan keseimbangan, guna mencapai masyarakat yang sejahtera secara material dan spritual(“falah)</i>
MISI :	<i>“ 1.Memberikan akses solusi keuangan syariah di indonesia, 2. Menjadi Bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham., 3.Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik indonesia, Mewujudkan iklim yang kondusif untuk pengembangan perbankan syariah yang kompetitif, efisien dan memenuhi prinsif syariah dan transaksi rill dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi nasional”</i>

kemampuan SDM yang mumpuni dan berkualitas , sehingga apa yang menjadi tujuan dari sebuah organisasi perusahaan dapat dicapai dengan baik dan maksimal. Dengan demikian maka dapat menjadi suatu harapan perusahaan kedepannya akan lebih baik lagi dalam menjalankan bisnis nya dan diharapkan dapat lebih berkembang demi kemajuan perbankan syariah yang ada di negara indonesia.

Adapun untuk dapat menjadi sebuah perusahaan yang memiliki SDM yang baik dan berkualitas maka ada banyak faktor-faktor penting yang harus dipersiapkan oleh sebuah perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini terkait dengan judul penelitian yang penulis angkat untuk dibahas ,maka dapat kita lihat dari peneliti – peneliti sebelumnya yang dimana pendapat dan hasil penelitian mereka mengatakan, Haekal dan Eisha (2019) melakukan penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderator di Kantor KPP Pratama Kota Pekalongan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari 4 (empat) variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan , kepuasan kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja, menunjukkan bahwa hasil penelitian dari ke 4 (empat) variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil – hasil penelitian yang sudah penulis sebutkan diatas , maka dari situ dapat kita lihat bahwasannya begitu besar nya peran kepemimpinan di dalam dunia usaha, ataupun bisnis yang dijalankan oleh perusahaan-perusahaan, di berbagai belahan dunia ini, yang dimana banyak faktor – faktor yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu seperti mata rantai yang saling mempengaruhi antara 1 (satu) dengan yang lainnya. Seperti contoh : Kepemimpinan yang baik dan profesional makan dapat menerapkan disiplin yang baik dalam bekerja, agar dapat menjadi panutan bagi para karyawan. Begitu juga peran kepemimpinan yang baik dan disiplin memungkinkan akan menghasilkan kinerja yang positif di perusahaan, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Akan tetapi di dalam dunia kepemimpinan ini masih banyak lagi hal-hal yang perlu digali dan di cari tau oleh penulis, hal tersebut terlihat dari berbagai hasil penelitian dari beberapa yang sudah penulis cantumkan di atas dalam penelitian tesis ini, yang dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dengan menggunakan variabel yang berbeda-beda antara penelitian yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu penulis melihat Masih ada terdapat perbedaan hasil yang tidak sama antara peneliti yang satu dengan yang lainnya, sebagai contoh penulis sampaikan Novita dan Rosana (2019) melakukan penelitian dengan hasil dari ke 5 (lima) variabel yang ia teliti yaitu kepemimpinan , Budaya organisasi, kedisiplinan, kinerja pegawai, lingkungan kerja, hanya 4 (empat) variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu variabel budaya organisasi, kedisiplinan, kinerja ,lingkungan kerja.

Sedangkan variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut peneliti yang lain, seperti Haekal dan Eisha (2019) mengatakan dari hasil penelitiannya yang menggunakan 4 (empat) variabel yaitu kepemimpinan , kepuasan kerja, kinerja pegawai , lingkungan kerja, dari hasil ke 4 (empat) variabel yang diteliti tersebut seluruh variabel menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat kita lihat terdapat perbedaan dari hasil penelitian yaitu pada variabel kepemimpinan, Wahyu dan Wijayanti (2020) mengatakan variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Haekal dan Eisha (2019) mengatakan dari hasil penelitiannya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari perbedaan hasil penelitian diatas maka hal tersebut sangat menarik untuk diteliti dan hal tersebut menjadi salah satu yang membuat penulis ingin lebih jauh lagi mengetahui tentang dunia kepemimpinan ini melalui penelitian yang penulis akan lakukan. Karena bicara tentang dunia kepemimpinan ini sangatlah luas dan banyak aspek-aspek yang perlu kita kembangkan dan kita teliti serta kita pelajari untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang kepemimpinan. Karena pada dasarnya peran seorang pemimpin ini sangatlah besar dampaknya bagi kelangsungan perusahaan, oleh sebab itu banyak ilmu yang bisa kita ambil dan dipelajari tentang dunia kepemimpinan ini, dan menarik tentunya untuk kita bahas. Dari sebab adanya perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini , dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan kerja Sebagai Variabel Moderator di PT.Bank Syariah Indonesia Tbk., Cabang Medan”** .

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah penulis paparkan diatas, maka dapat diambil identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang berjalan masih belum maksimal.
2. Kedisiplinan pemimpin belum dapat berjalan dengan baik, agar dapat menunjang kinerja.
3. Kinerja karyawan yang belum maksimal.
4. Lingkungan kerja yang masih perlu dibenahi dan disesuaikan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat lebih mudah diselesaikan maka perlu adanya pembatasan masalah, agar penelitian lebih terfokus pada hal-hal yang akan penulis teliti saja.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang menjadi sumber data dan informasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lingkungan PT.BSI Tbk., Cabang Medan
2. Objek penelitian adalah pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan sebagai variabel dependen, sedangkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas segala yang sudah penulis paparkan di latar belakang masalah diatas, maka dapat kita paparkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan pemimpin terhadap kinerja karyawan.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja memoderasi kepemimpinan.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja memoderasi kedisiplinan pemimpin.
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja memoderasi kinerja karyawan.

1.6. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat menguji dan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Cabang Medan

2. Untuk dapat menguji dan mengetahui pengaruh kedisiplinan pemimpin maupun karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Syariah Indonesia Tbk. Cabang Medan
3. Untuk dapat menguji dan mengetahui apakah lingkungan kerja di PT.Bank Syariah Indonesia Tbk. Cabang Medan sebagai Variabel Moderasi dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan antar variabel yaitu X_1 = Kepemimpinan, X_2 = Kedisiplinan pemimpin dan Y = Kinerja karyawan.

1.7. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis diharapkan penelitian ini nantinya akan memberikan manfaat yang berguna antara lain yaitu :

1. Dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumberdaya manusia (MSDM) .
2. Dapat memberikan tambahan informasi dan ilmu-ilmu baru dalam menerapkan dan mempraktekkan teori-teori kepemimpinan, kedisiplinan, kinerja dan lingkungan kerja, dalam dunia kerja di perusahaan. Sehingga dapat memperkaya ilmu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan dengan judul penelitian ini yaitu, kepemimpinan, kedisiplinan pemimpin, kinerja karyawan dan lingkungan kerja.
3. Semoga penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan kontribusi kepada perusahaan khususnya di PT.Bank Syariah Indonesia Tbk. Cabang Medan ,terkait dengan tema dari judul penelitian yang diangkat, guna untuk membuat perusahaan kedepannya menjadi lebih baik lagi.
4. Semoga penelitian ini dapat membantu peneliti untuk memahami dan mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat membuat kepemimpinan efektif dan maksimal sehingga menghasilkan kepemimpinan yang baik bagi seluruh jajaran di perusahaan.
5. Bagi para peneliti selanjutnya, semoga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi salah satu sumber referensi.
6. Bagi Program study Magister Manajemen Universitas Prima indonesia, sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat dijadikan tambahan referensi bagi siapa saja yang memerlukan.