

PEKKBIS

Pendidikan Ekonomi & Bisnis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
(Wa Ode Zusnita Muizu)

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi
dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
(Susni Hendriani & Yuli Artati)

Reksadana Syariah dan Konvensional : Sebuah Studi Komparatif
(Susilatri, Vince Ratnawati & Ningrum Khairani)

Analisis Tingkat Kepuasan Nasabah Atas Kualitas Pelayanan
(Fenny Trisnawati & Lukman)

Pengaruh Pengetahuan Anggota Dewan tentang Anggaran terhadap
Pengawasan Keuangan Daerah dengan Variabel Moderator Partisipasi
Masyarakat dan Transparansi Kebijakan Publik
(Faisal, Yusri Hazmi, Ali Imran & Aryati)

Pengaruh Sektor Ekonomi terhadap Pendapatan Asli Daerah Riau
(Riadi Armas & Dian Alfira Kasmita)

Penerapan Pengukuran Kinerja dengan Balanced Scorecard
(Rita Wiyati)

Diterbitkan Oleh :
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI UNIVERSITAS RIAU
PEKANBARU**

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wa Ode Zusnita Muizu

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran
e-mail: waode.zusnita@fe.unpad.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi dapat terwujud jika semua elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik, serta mampu menjalankan peranannya masing-masing. Dalam penelitian ini mengacu pada variabel kepemimpinan. Hasil pra survey mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum dapat dicapai dengan optimal, antara lain terlihat dari komunikasi antara pimpinan dan karyawan dilakukan seperlunya dan masih bersifat instruksi, tingginya *turn over* karyawan, juga keluhan dari nasabah mengenai lambannya pelayanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara. Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Alat uji hipotesis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM), sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program LISREL 8.72 (*Linier Structural Relationship*). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan, berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara.

Kata kunci : Kepemimpinan, dan kinerja karyawan

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Di tengah dinamika ekonomi global yang terus berubah dengan akselerasi yang semakin tinggi, Indonesia mengalami terpaan badai krisis yang nyaris menuju kebangkrutan ekonomi, yang memicu lahirnya krisis moneter beberapa waktu yang lalu, dan telah menyebabkan kredibilitas pemerintah telah sampai pada titik nadir. Kenyataan ini lebih didasarkan pada ketidaksiapan pemerintah dalam menyikapi dinamika ekonomi global yang terus berubah dengan cepatnya, dimana langkah yang ditempuh pemerintah untuk merespon hal ini lebih bersifat tambal-sulam, *ad-hoc*, dan penuh dengan ketidakpastian.

Akibat yang dihasilkan oleh keberadaan globalisasi ini, menuntut tindakan yang lebih efektif, efisien, dan jauh lebih kompetitif bagi perusahaan, mengingat dampak yang diberikan bagi ekonomi sedemikian besar.

Kekuatan ekonomi global menyebabkan bisnis korporasi perlu melakukan tinjauan ulang terhadap struktur dan strategi usaha serta melandaskan strategi manajemennya dengan basis *entrepreneurship*, *cost efficiency* dan *competitive advantages*. Masalah daya saing dalam pasar dunia yang semakin terbuka merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan, antara lain dengan masuknya bank-bank asing yang dapat mengancam posisi perbankan nasional kita. Dengan kata lain, dalam pasar yang bersaing, keunggulan kompetitif merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Hingga saat ini, industri perbankan di tanah air mengalami evolusi, yang telah mengubah peta kekuatan maupun strategi bisnis perbankan itu sendiri. Dari sisi peta kekuatan, banyak bank yang tidak semata mengejar besarnya aset, tetapi mendahulukan fokus dan spesifikasi layanan untuk mengkatrol tingkat kepuasan segmen sasaran pasar mereka. Begitu pula dalam strategi bisnis, tidak hanya mengandalkan *asset-based business* atau penghasilan melalui kredit pinjaman, tetapi semakin beralih kepada *fee-based business* atau penghasilan melalui

penyediaan jasa layanan. Terbukti dengan semakin banyaknya bank yang menjadi *one-stop-service financial supermarket* yang memberikan jasa pelayanan non-pinjaman kepada nasabah, seperti pembayaran rekening telepon dan listrik, pembelian voucher prabayar untuk nasabah pengguna telepon genggam, sampai pembelian unit investasi reksa dana serta jasa keuangan korporasi yang kompleks.

Kinerja dan reputasi bank-bank pemerintah maupun swasta masih tertatih-tatih menghadapi perubahan global yang cepat dan terus-menerus, bahkan sempat memporakporandakan perbankan nasional tahun 1997. Kondisi ini menyebabkan keadaan dunia perbankan masih sulit diprediksi dan kepercayaan masyarakat terhadap perbankan nasional melemah terutama karena pemerintah melikuidasi beberapa bank yang dinilai tidak sehat. Hal ini mau tidak mau memaksa setiap manajemen bank untuk menetapkan berbagai langkah dan kebijakannya dengan lebih seksama agar setiap target yang ditentukan dapat dicapai dengan baik, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia perbankan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

Selain kondisi di atas, hingga saat ini, masih sering terjadi dalam organisasi perbankan adanya persoalan dengan ketenagakerjaan, seperti konflik pihak manajemen dan karyawan, aksi-aksi unjuk rasa, demonstrasi, pemogokan dan aksi-aksi destruktif yang dilakukan oleh karyawan, juga berbagai persoalan antara pelanggan dan karyawan dalam organisasi perbankan.

Untuk menangani berbagai persoalan di atas, dibutuhkan upaya dari pihak manajemen melalui peningkatan profesionalisme sumber daya manusia dalam pengelolaan bank yang berorientasi pada kebutuhan dan keinginan nasabah yang didukung oleh kebijakan pemerintah, di mana pemerintah memberikan jaminan keamanan atas dana masyarakat yang disimpan di bank pemerintah maupun bank swasta nasional.

Di sisi lain, lahirnya serangkaian perubahan secara cepat dan berlangsung secara meluas dari aspek teknologi dan ekonomi terbukti telah melahirkan banyak perubahan yang besar di bidang peraturan, ketentuan, dan kebijakan pengendalian sektor perbankan dan keuangan, yang pada umumnya dilakukan oleh pemerintah menyebabkan sektor usaha keuangan terutama sektor perbankan menjadi salah satu sektor yang memiliki derajat kompetensi yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan tidak lagi hanya untuk mencapai laba yang maksimal, tetapi efektivitas dari perusahaan menjadi perhatian utama bagi pihak perbankan.

Kalangan perbankan mengakui, masih banyak usaha perbankan yang masih tertatih-tatih menghadapi perubahan global yang cepat dan terus-menerus. Hal ini ditengarai sebagai akibat dari minimnya keahlian sumberdaya manusia yang dimiliki, serta masih seringkali menerapkan sistem kontrak kepada pihak lain dalam mengelola berbagai unit-unitnya yang vital. Kondisi ini juga berdampak pada tidak optimalnya pencapaian kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, peran manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan, sangat dibutuhkan, antara lain melalui dukungan pola kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (French: 1990).

Kebutuhan akan penerapan kepemimpinan yang tepat dalam mempengaruhi karyawan untuk bekerja, dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, juga dirasakan oleh dunia perbankan Sulawesi Tenggara. Namun disadari, banyak tantangan yang harus dihadapi dalam implementasinya.

Tantangan utama yang harus dihadapi oleh perbankan di Sulawesi Tenggara pada saat dilaksanakan pra-survey adalah terkait dengan penerapan pola kepemimpinan yang tepat dan peranannya di dalam memotivasi karyawan yang tentunya sangat dibutuhkan, mengingat sebagian besar karyawan dari dunia

