

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu pekerjaan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan (Adriansyah Maulana, 2024). Manajemen perusahaan sangat dipengaruhi oleh pemanfaatan SDM yang ada. Sumber daya manusia (SDM) ini bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola sumber daya lainnya untuk membantu mencapai tujuan perusahaan (Gloria Sianipar, 2024). Oleh karena itu, perusahaan dan lembaga harus memiliki tenaga kerja manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan memiliki pendekatan unik untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah organisasi adalah sumber daya yang paling berharga, karena peran penting yang mereka mainkan dalam organisasi tertentu. Sumber daya manusia perusahaan dapat mempengaruhi kualitas di dalamnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan, pengelolaan SDM sangat penting (Lestari, 2020). Pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari semua karyawan saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mencapai tujuannya (Sofyanti, 2023).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan yaitu dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan evaluasi kemampuan dan kinerja karyawan secara objektif dan berkala (Fereddy, 2020). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat kualifikasi seseorang sebagai pekerja yang bertanggung jawab atas semua tanggung jawabnya untuk mencapai tujuannya tanpa melanggar etika dan hukum perusahaan. Hasil kerja menunjukkan kemampuan, upaya, dan kesempatan seseorang. Pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memiliki standar kualifikasi yang jelas dan tepat saat merekrut dan memilih karyawan untuk mencegah masalah di masa depan (Nurwita, 2020).

Kinerja memiliki dampak jelas terhadap kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik mampu memberikan kontribusi melalui suatu hasil kerja nyata dan terukur yang pada akhirnya mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu, artinya kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan pada suatu periode (Fereddy, 2020). Kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan oleh manajemen perusahaan, agar dapat mengetahui faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Lestari, 2020).

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi, dan mengatur karyawan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim yang baik (Rahmawati dkk., 2024). Menurut Rimawati dkk (2020) kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Ni Made Dwi Priskilla (2020) kerjasama tim didefinisikan sebagai unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu, di mana tujuan perusahaan adalah pencapaian yang diharapkan dalam tanggung jawab pekerjaan mereka.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi atau instansi pemerintah tidak akan terlepas dari faktor gaya kepemimpinan yang ada di instansi tersebut. Dua gaya kepemimpinan berbeda yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dan kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka (Syarif Hidayat, Rahman Lubis, 2020). Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mencapai suatu tujuan. Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki

perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan (Hidayati dkk., 2021).

Menurut Ibrahim dkk (2021) teori gaya kepemimpinan yang lebih umum berfokus pada bagaimana para pemimpin dapat memaksa pengikutnya untuk melakukan sesuatu hal yang diperintahkan oleh mereka tanpa merasa terpaksa untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menurut Natalia Tailan, (2021) mencakup perilaku dan strategi yang dihasilkan dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Dengan kata lain, cara seorang pemimpin mempengaruhi anggota kelompok akan membentuk cara dia memimpin mereka untuk menyelesaikan pekerjaan di suatu organisasi.

Dengan demikian ketika gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berjalan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan membaik atau meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyanti (2023) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan kerja sama tim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian lain oleh Pantas Silaban (2024) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya gaya kepemimpinan di Satpol PP Kota Medan saat ini memiliki kemampuan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai gaya kepemimpinan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha masih terdapat beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya sikap pemimpin yang sering

memberikan instruksi yang tidak jelas. Hal tersebut dianggap sebagai hambatan karyawan dalam peningkatan kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan berdasarkan aspek kerja sama tim juga ditemui masalah yaitu adanya sikap kurang kepercayaan antar anggota tim sehingga menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, membangun rasa saling percaya antar karyawan sangat penting untuk diterapkan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha.

Penelitian ini masih penting untuk dilakukan dikarenakan sebuah organisasi merupakan suatu wadah bagi orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Jika dalam perusahaan atau organisasi tersebut masih terdapat kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dianalisis untuk mengatasi kendala tersebut. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis lebih dalam mengenai faktor gaya kepemimpinan dan kerja sama tim dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kerja Sama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Syariah Bangun Artha”**.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha?

2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha?
3. Apakah Kerja Sama Tim dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh Kerja Sama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha.

2. Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Artha.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Artha.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kerja Sama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Artha.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian dapat dijelaskan secara rinci dengan mencakup berbagai aspek yang terkait dengan fokus penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kerja sama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha. Secara khusus, penelitian ini berfokus untuk mengetahui

tingkat pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2. Penelitian ini akan dilakukan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha, sehingga hasil penelitian diharapkan hanya berlaku untuk perusahaan tersebut atau perusahaan dengan karakteristik serupa.
3. Subjek yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Syariah Bangun Artha yang bekerja di berbagai level dan bagian di perusahaan, termasuk pimpinan yang berperan dalam implementasi gaya kepemimpinan dan pembentukan kerja sama tim.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan untuk pembaca agar dapat mengetahui dan menambah wawasan mengenai pengaruh kerja sama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan SDM pada karyawan.

2. Secara Praktis

a) Bagi PT. BPRS Syariah Bangun Artha

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih menekankan pentingnya kerja sama tim dan gaya kepemimpinan terhadap pengukuran kualitas kinerja karyawan yang terdapat didalam perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang lebih baik.

b) Bagi Akademik

Diharapkan dapat melengkapi referensi dan literatur bagi mahasiswa lainnya serta penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kerjasama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau sebagai sumber referensi bagi penelitian terkait pentingnya kerja sama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan mampu menambah variabel baru yang belum dilakukan penelitian sebelumnya.