

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan-tujuan. Prestasi kerja terbagi dua jenis yaitu a) Prestasi kerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut; b) Prestasi kerja

kontekstual memberikan sumbangan pada keefektipan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis.

Seperti yang diungkapkan oleh Gibson (2008:244) menyatakan bahwa, “Dua keputusan pengorganisasian yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan”. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan menurut Sanusi, Ahmad & Sutikno Solary (2009:19) adalah “Kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok”. Suatu perusahaan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan perusahaan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi perusahaan yang memadai, maka penyelenggaraan tata kelola perusahaan menjadi baik, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan prestasi kerja karyawan didalam perusahaan.

Pemeliharaan karyawan berhubungan dengan upaya untuk kualitas meningkatkan kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih baik, bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia mempengaruhi kualitas hubungan kerja dan mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Suwatno (2011:179), “Pemeliharaan adalah suatu proses kegiatan memelihara, mempertahankan dan meningkatkan

kondisi fisik, moral dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”.

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan, karena jika pemeliharaan karyawan ini kurang mendapat perhatian, akibatnya semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan menurun. Absensi dan turn over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tujuan perusahaan. Supaya karyawan bersemangat kerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan ini mutlak mendapat perhatian pimpinan. Tidak mungkin karyawan bersemangat kerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.

PT.Bank Rakyat Indonesia suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Indikasi menurunnya prestasi kerja karyawan disebabkan beberapa hal diantaranya adalah kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan. Pemimpin kurang bekerjasama dengan karyawan dan pemimpin pun kurang tegas memberikan peringatan atau hukuman kepada karyawan yang bermasalah. Selanjutnya, mengenai pemeliharaan karyawan. Dimana, adanya karyawan mengundurkan diri atas permintaan sendiri karyawan memilih mengundurkan diri untuk bekerja di perusahaan lain, dan yang mengundurkan diri karena kurangnya kesejahteraan yang diberikan pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan?
2. Apakah pemeliharaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan?
3. Apakah kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pemeliharaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan.

3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gatot Subroto Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan pemeliharaan terhadap prestasi kerja karyawan.