

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadi Negara mapan dalam perekonomian dengan berbagai sumber daya alam yang begitu melimpah dan jumlah penduduk yang cukup besar. Namun, pemerataan ekonomi belum sepenuhnya tercapai. Masih ada masyarakat menengah kebawah di berbagai daerah yang kehidupan ekonominya masih rendah. Disinilah peran Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sangat membantu dalam penyerapan lapangan tenaga kerja untuk peningkatan perekonomian masyarakat pada sektor ekonomi mikro.

BPR merupakan salah satu lembaga keuangan yang memberikan pelayanan dalam sektor perbankan kepada masyarakat di daerah pedesaan dan pinggiran kota, termasuk kepada pengelola Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Sehingga BPR diharapkan dapat meningkatkan peran dan dalam pengembangan UMKM (Sumber: <https://infobanknews.com>). Ini dapat dilihat dengan beraneka ragam BPR yang tumbuh subur hingga saat ini. Berbagai usaha dilakukan oleh BPR untuk dapat membantu masyarakat didaerah sekitar untuk memajukan ekonomi antara lain, memberikan kesadaran terhadap masyarakat untuk gemar menabung, memberikan kredit untuk UMKM seperti usaha *home industry* sekaligus memberikan wadah penyaluran untuk penjualan produk, melakukan pelatihan dan penyuluhan bagi UMKM untuk transformasi pengetahuan dan teknologi guna meningkatkan kualitas produk, dan laba untuk menularkan keberhasilannya (Sumber: <https://bprpinangartha.com>).

PT. BPR Sentral Arta Asia merupakan salah satu BPR yang berperan penting dalam pengembangan UMKM di Kabupaten Lumajang. PT. BPR Sentral Arta Asia juga sudah dijamin langsung oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) dan diawasi langsung oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sehingga terjamin keamanannya. Pada tahun 2019 PT. BPR Sentral Arta Asia mendapat penghargaan dari *Info Bank*, salah satu majalah terkemuka nasional, dengan predikat bank berkinerja sangat bagus. PT. BPR Sentral Arta Asia juga mendapat penghargaan dari majalah khusus keuangan yaitu *The Finance* sebagai BPR berpredikat bintang lima pada Kategori Aset Rp.100 Miliar ke atas yang tumbuh pesat selama tiga tahun.

Dua penghargaan sekaligus yang diterima PT. BPR Sentral Arta Asia merupakan bentuk apresiasi atas kinerja sangat bagus yang dapat diraih PT. BPR Sentral Arta Asia. Dasar penilaian yang digunakan oleh *Info Bank* adalah rasio keuangan dan pertumbuhan setiap BPR. Di mana data diperoleh oleh Biro Riset *Info Bank* dengan metode kuantitatif berdasarkan laporan keuangan yang dipublikasikan oleh website OJK yang ada di Bank Indonesia. Pencapaian ini diperoleh dengan kepercayaan yang tinggi dari semua nasabah dan kerja keras yang profesional serta mengedepankan prinsip kehati-hatian. Serta tata kelola yang baik dari seluruh jajaran komisaris, direksi dan seluruh karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia dan para pemegang saham yang terus memberikan semangat dan dukungan penuh dengan komitmen untuk kemajuan PT. BPR Sentral Arta Asia (Sumber: <https://radarjember.jawapos.com>).

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*) namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (*customer value*). Dengan demikian, organisasi bukan hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktivitas kerja yang handal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Dalam rangka mencapai hasil kinerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan melakukan berbagai upaya. Upaya-upaya yang dilakukan berupa memberikan sarana pembelajaran, memberikan motivasi, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Hariman dan Hilgert (Roziqin, 2010:41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil

kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Rotinsulu & Hartono,2015).

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur seseorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Semakin berkualitasnya seorang karyawan dengan pencapaian kinerja yang menguntungkan maka akan mempengaruhi kemajuan perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun dalam bentuk team. Kualitas kinerja karyawan juga tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan suatu perusahaan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2016:13). Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, sebab seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi tidak hanya didominasi oleh gaya kepemimpinan

tetapi juga harus memperhatikan bagaimana komunikasi terjadi dalam sebuah organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016:213). Adanya pemimpin dalam suatu perusahaan tentunya memiliki gaya yang berbeda untuk memimpin perusahaan tersebut. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Thoha, 2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Senada dengan Hasibuan (2016:10) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan

tercapai. Dengan adanya seorang pemimpin yang bekerja secara efektif dan efisien maka dapat menghasilkan sistem informasi manajemen yang terstruktur.

Di era digital saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi menjadi salah satu sumber daya utama pada suatu organisasi untuk meningkatkan daya saing serta pelayanan yang maksimal. Pengelolaan perusahaan yang lebih efektif serta dapat membantu proses administrasi perusahaan dalam mendokumentasikan arsip dan transaksi adalah dengan penerapan sistem informasi manajemen. Penerapan sistem informasi manajemen di lingkungan perusahaan sangat berperan penting terutama untuk mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi, hal itu seperti yang diungkapkan oleh (Fahmi, 2016:215). Sistem Informasi Manajemen adalah suatu perangkat manajemen yang dipergunakan untuk mendukung pihak manajemen perusahaan dalam menerima, mengolah dan mengelola perusahaan secara baik dan sistematis dengan tujuan untuk mendukung penciptaan kinerja perusahaan.

Sistem informasi manajemen adalah sekumpulan sub-sistem informasi yang menyeluruh, terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang dapat mentransformasikan data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan sifat dan gaya manajer atas dasar kriteria mutu yang telah disepakati (George M. Scott) diterjemahkan oleh (Budiman, 2001:100). Sistem informasi manajemen tidak dapat diabaikan dalam manajemen perusahaan dan harus terencana serta terorganisir untuk memberikan kemudahan bagi pimpinan dalam proses manajemen.

Beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan dan sistem informasi manajemen diantaranya, penelitian Dewi (2012) yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)” menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitaian Siagian & Khair (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Penelitian (Handoyo et al., 2015) yang berjudul “*The Influence of Leadership Styles on Employee’s Performance Through Work Motivation (an Organizational Study at Four Hotels in Malang)*” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek negatif pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian (Ichsan, 2020) yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan” menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian (Ahmad, 2019) yang berjudul “Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat”

menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka, dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibatasi pada gaya kepemimpinan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia di Kabupaten Lumajang. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Sentral Arta Asia di Kabupaten Lumajang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.BPR Sentral Arta Asia di Kabupaten Lumajang?
- b. Bagaimana pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia di Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia di Kabupaten Lumajang.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia di Kabupaten Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis baik bagi peneliti maupun pihak lain yang berkepentingan. Berikut ini peneliti sampaikan beberapa manfaat dari penelitian :

a. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia terutama dalam menguji teori gaya kepemimpinan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan terkait hasil penelitian ini mendukung atau menolak hasil penelitian sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Instansi Pendidikan yaitu STIE Widya Gama Lumajang

Sebagai bahan untuk menambah wawasan kepustakaan yang ada di STIE Widya Gama Lumajang serta dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terutama yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan.

- 2) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk penulis memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Manajemen pada STIE Widya Gama Lumajang dan dapat memberikan kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam

bidang sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dalam menempuh pendidikan dan menjadi motivasi untuk mengadakan penelitian yang terkait dengan tema penelitian ini.

