

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu unsur utama organisasi adalah bahwa organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang memiliki struktur, didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu, Istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hierarki (*hierarchy*). Konsekuensi dari adanya hierarki ini, bahwa didalam organisasi harus ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staf.

*Keith Devis* menyebutkan bahwa “Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan.”

Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Maka, organisasi apapun yang berhasil, memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif dan inspiratif (Mulyadi, 2015 : 139).

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting

Pemimpin adalah penggembala, dan setiap penggembala akan ditanyakan tentang perilaku penggembalaannya. Ungkapan ini membuktikan bahwa seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Hal ini mirip dengan bunyi hadits nabi SAW, Abdullah bin Umar berkata, "Aku mendengar Rasulullah

hallallahu 'alaihi wasallam bersabda : "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggungjawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut." Aku menduga Ibnu Umar menyebutkan: "Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atasnya. Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya" (HR. Bukhari) ( [http:// pesantrenonlinenusantara.blogspot.co.id/2013/08/hadis-setiap-kalian-adalah-pemimpin.html](http://pesantrenonlinenusantara.blogspot.co.id/2013/08/hadis-setiap-kalian-adalah-pemimpin.html) akses 3 Juni 2016). Pemimpin seperti ini lebih banyak bekerja dibandingkan berbicara, lebih banyak memberikan contoh-contoh yang bagus dalam kehidupannya dibanding berbicara besar tanpa bukti, dan lebih banyak ingin memiliki manfaat untuk bawahan dan kepentingan umum dibanding ingin memiliki manfaat dan kepentingan untuk diri sendiri.

Membicarakan kepemimpinan memang menarik, dan dapat dimulai dari sudut mana saja ia akan diteropong. Dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama tuanya dengan sejarah manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak manusia memiliki kemampuan terbatas untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sini timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan (Thoha, 2013 : 1-3).

Fenomena terbaru dari profil kegagalan perusahaan telah meningkatkan banyak keprihatinan mengenai bagusnya filosofi kepemimpinan dan praktik strategi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa keadaan masa kini menuntut penyelidikan akan perkembangan filosofi kepemimpinan dan praktik strategi. Akibatnya, terdapat fokus baru pada cara dalam memilih pemimpin yang efektif

sehingga dapat dikembangkan. Bersamaan dengan ini adalah kebutuhan yang sangat nyata bagi manajemen sumber daya manusia untuk bertindak sebagai penggerak reformasi sekaligus sebagai katalisator dan sarana dalam menciptakan pemimpin perusahaan (Suryadana, 2015 : 94).

Pemimpin dan kepemimpinan seharusnya dipraktikkan dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dari semua aspek kehidupan kita, baik itu dimulai dari komunitas ataupun kelompok organisasi paling kecil seperti keluarga dan kemudian diterapkan dalam lingkungan kita sehari-hari. Pemimpin dan kepemimpinan ini kerap disebut dengan *leader* dan *leadership*, istilah yang ada saat ini dalam praktiknya mengalami banyak perubahan dan penyempurnaan. Maka kebanyakan orang menganggap bahwa pemimpin itu harus efektif, dimana seorang pemimpin harus mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu, yaitu memiliki sifat kharismatik, memiliki daya persuasi dan kekuatan lalu memiliki pandangan ke depan (Mulyadi, 2015 : 140).

Kecenderungan organisasi dalam menghadapi persaingan global harus disikapi dengan baik karena akan membawa dampak bagi budaya perusahaan. Perubahan manajemen dan struktur organisasi akan membawa dampak pada perubahan budaya perusahaan dan sebaliknya, perubahan restrukturisasi manajemen tidak akan membawa hasil yang optimal jika tidak disertai dengan budaya yang kondusif terhadap perubahan tersebut.

Kecocokan antara budaya yang tumbuh dalam setiap individu dengan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi menunjukkan indikasi bahwa *turn over* karyawan akan dapat diminimumkan. Artinya semakin tinggi kecocokan antara pribadi dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mewujudkan kecocokan *person* dan budaya organisasi tersebut adalah dengan melakukan sosialisasi budaya organisasi.

Proses sosialisasi diperlukan bagi setiap anggota organisasi untuk menjadikan karyawan sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga karyawan tidak merasa asing dengan situasi dan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Biasanya, karyawan yang bergabung pertama kali dengan perusahaan

akan merasa asing dan diliputi dengan ketidakpengertian mereka terhadap prosedur, kebijakan dan budaya organisasi tersebut. Proses sosialisasi diperlukan oleh organisasi untuk memberikan pemahaman yang benar pada karyawan tentang langkah awal yang baik bagi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Salah satu tujuan sosialisasi adalah mengenalkan nilai-nilai budaya organisasi kepada karyawan, agar mereka menjadi bagian organisasi secara total dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi budaya organisasi membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan perhatian yang serius, hal ini dimaksudkan agar program ini dapat memberikan gambaran yang tepat kepada karyawan tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi. Terciptanya proses sosialisasi yang benar, diperlukan adanya keterlibatan antara karyawan dan organisasi serta peran pemimpin yang dapat memberi dukungan dan koordinasi yang tepat dalam proses sosialisasi (Sutrisno, 2013 : 23-24).

Yukl (2007) Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara menyeluruh. Oleh sebab itu fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponsnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian dan kebingungan.

Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Proses pengembangan budaya organisasi yang adaptif dimulai dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan dan menerapkan visi dan strategi yang sesuai dengan konteks organisasi. Kemampuan adaptasi harus ditingkatkan dari waktu ke waktu dengan mengkombinasikan antara sukses organisasi dan fokus kepemimpinan yang spesifik.

Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan : para pemimpin harus dapat memastikan bahwa para karyawan menerima filosofi organisasi atau seperangkat nilai yang menekankan pelayanan pada unsur pokok organisasi, konsumen, pemegang saham, karyawan, dan peningkatan kepemimpinan. Sementara itu

infrastruktur harus dapat mendorong secara konsisten dan mendukung filosofi atau nilai dasar organisasi dalam memuaskan kebutuhan unsur pokok organisasi dan peningkatan kepemimpinan (Sunyoto, 2015 : 228-229).

Selanjutnya, perlu kita bahas pula mengenai komitmen organisasional, ada beberapa alasan untuk mempelajari komitmen dalam *setting* organisasi / tempat kerja (Cohen, 2003). Pertama, tidak hanya pemahaman yang baik terhadap komitmen organisasi memiliki potensi membuat kita menjadi pegawai yang lebih bahagia dan produktif, tetapi wawasan yang diperoleh dalam kajian tentang komitmen mungkin melimpah ke wilayah-wilayah lain (misalnya, bagaimana meningkatkan atau mengelola komitmen, dan lain-lain). Kedua, kualitas hubungan individual dengan organisasi dimana mereka menjadi bagian juga mempengaruhi masyarakat secara luas. Misalnya, masyarakat yang lebih luas mungkin perlu peduli dengan apakah anggota-anggotanya memiliki komitmen yang cukup terhadap institusinya, meliputi organisasi tempat bekerja. Misalnya, meskipun pertumbuhan dalam produktifitas rendah mungkin disebabkan oleh banyak faktor, kualitas hubungan pegawai dengan organisasi sering dikatakan sebagai inti permasalahan.

Alasan lain adalah pengenalan pegawai terhadap organisasi, misalnya, bisa menciptakan keseluruhan yang lebih besar yang bisa menjadi kekuatan pendorong di belakang kinerja organisasi, kesejahteraan pegawainya, kelenturan baik organisasi maupun pegawai di masa-masa perubahan. Dalam lingkungan organisasi yang turbulen, amat penting bertanya apakah pegawai masih kenal dengan organisasinya, berbentuk apa pengenalan tersebut, dan faktor-faktor apa yang membentuknya.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Seperti yang dinyatakan Newstrom

(2011), pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang setia yang membeli lebih banyak, yang merekomendasikan kepada pelanggan lain, serta bersedia membayar harga yang lebih.

Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi. Ringkasan penelitian yang terdahulu dan yang terbaru menunjukkan dukungan terhadap hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap hasil-hasil yang diinginkan, seperti kinerja tinggi, rendahnya pergantian karyawan, dan rendahnya ketidakhadiran. Ada juga bukti bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan hasil-hasil lain yang dikehendaki, seperti persepsi iklim kerja yang hangat dan mendukung, serta menjadi anggota tim yang bersedia membantu. Komitmen organisasi dalam pandangan Kreitner dan Kinicki (2011), mencerminkan bagaimana seorang individu mengenalkan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi.

Di sisi lain, Luthans (2011) menjelaskan bahwa sikap komitmen organisasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai variabel, misalnya variabel *personal* (usia, kecenderungan, seperti sikap positif / negatif, kendali internal / eksternal), organisasi (rancangan pekerjaan, keadilan prosedural dan lain lain) bahkan juga faktor di luar organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh perencanaan, pengendalian, dan komunikasi dalam organisasi (Kaswan, 2015 : 123-125).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) 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 SDM yang memiliki kompetensi superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu

memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*) namun juga berarah pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (*customer value*). Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada kinerja dan produktifitas kerja yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan produktifitas kerja yang handal melalui pembangunan pegawai berbasis kompetensi.

Kompetensi dan kinerja SDM merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Priansa, 2014 : 252).

Usmara (2002) : Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan yang akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya, suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi.

Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri mana pun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya di tengah situasi dan kondisi Indonesia yang menurut banyak pengamat sedang carut-marut sejak dilanda krisis ekonomi, apalagi tingkat persaingan bisnis baik dari dalam maupun luar negeri semakin meningkat dan peraturan pemerintah semakin ketat. Suatu organisasi didirikan

karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Dua jenis tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja : tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, termasuk terutama menyelesaikan aspek-aspek teknis pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antarpersonal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri (Sutrisno, 2013 : 169-170)

Pemahaman yang keliru atas dua konsep yang berbeda tersebut dalam kegiatan evaluasi akan memberikan hasil yang rancu. Begitu pula, pemahaman yang tidak utuh terhadap konsep kinerja atau produktifitas juga tidak membantu seseorang untuk memperoleh hasil pengukuran yang benar.

Istilah kinerja yang digunakan dalam pembahasan manajemen secara teknis ilmiah relatif baru dibandingkan dengan istilah produktifitas. Perkembangan bahasan manajemen memang tidak bisa disangkal dipengaruhi oleh bahasan ilmu Ekonomi.

Dalam bahasan ilmu ekonomi, produktifitas didefinisikan dalam dimensi yang bermacam-macam . Sebagian besar definisi produktifitas menyebutkan rasio *output* terhadap *input*. Hill (1993) mendefinisikan produktifitas dengan dimensi yang lain yaitu rasio dari apa yang dihasilkan terhadap yang direncanakan dan juga rasio *output* terhadap *input*. Sedangkan, kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Berbeda dengan produktifitas yang perhitungan

nilainya diperoleh melalui pengolahan data kuantitatif, kinerja diukur secara kualitatif. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Unsur nilai kualitasnya bisa meliputi aspek keefektifan, kecermatan (*accuracy*), keawetan (*durable*), kecocokan (*relevance*), mengesankan (*impressive*), pemenuhan terhadap standar dan lain-lainnya (Amir, 2015 : 3-6).

Kemudian mengenai Bank Syariah Mandiri (BSM). BSM merupakan bank syariah pertama yang muncul setelah adanya Undang-Undang Perbankan No 10 Tahun 1998 atau merupakan bank syariah kedua setelah Bank Muamalat yang mulai beroperasi tahun 1992. Hingga tahun 2015 Bank Syariah Mandiri merupakan bank dengan pemilik aset terbesar diantara bank umum syariah.

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia ([http://www.syariahamandiri.co.id /category/ info-perusahaan/%20profil-perusahaan/](http://www.syariahamandiri.co.id/category/info-perusahaan/%20profil-perusahaan/) akses 3 Juni 2016).

Pada saat ini Bank Syariah Mandiri merupakan bank syariah terbesar di Indonesia dengan kantor layanan sekitar 700 unit, mulai dari kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas, kantor outlet, *payment point* yang tersebar di seluruh Indonesia. Bank Syariah Mandiri juga merupakan bank syariah pertama yang berhasil masuk ke dalam Buku III, dengan penambahan modal dari mandiri sebesar 500 milyar di tahun 2015 menjadikan bank syariah mandiri sebagai perbankan syariah terbesar di Indonesia ([http://www.syariahindonesia.com /2015/12/sejarah-bank-syariah-mandiri.html](http://www.syariahindonesia.com/2015/12/sejarah-bank-syariah-mandiri.html). akses 22 Mei 2016).

## 1.2. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Istilah kinerja karyawan yang terbagi atas kinerja dan produktifitas dalam bahasan manajemen adalah dua istilah dengan konsep yang berbeda. Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah '*performance*' yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Sedangkan, makna kasar dari produktifitas atau yang dalam bahasa Inggris disebut '*productivity*' adalah sesuatu yang dihasilkan melalui proses tertentu. Istilah kinerja tidak boleh digunakan secara bergantian (*interchangable*) dengan produktifitas dengan rujukan objek yang sama.

Adapun permasalahan di Bank Syariah Mandiri yaitu : beberapa persoalan yang muncul di media massa khususnya terkait manipulasi yang dilakukan pegawai BSM dengan modus korupsi dan pencucian uang kredit fiktif Rp. 102 miliar di Bank Syariah Mandiri (BSM) cabang Bogor. Sehingga menimbulkan pertanyaan secara umum tentang keberadaan bank syariah. Hal Ini seharusnya tidak terjadi dengan perbankan syariah tentunya. Polemik ini mengarah antara lain pada esensi gagalnya kepemimpinan Bank Syariah Mandiri, sehingga menarik untuk meneliti lebih lanjut terkait kepemimpinan pada Bank Syariah Mandiri dan pengaruhnya pada budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri itu sendiri.

Berdasarkan hal ini maka pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu :

1. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta ?
2. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta ?
3. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu :

1. Menganalisis pengaruh antara kepemimpinan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta.
2. Menganalisis pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta.
3. Menganalisis pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta.

#### **1.4. Batasan Penelitian**

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini hanya terdapat 1 variabel eksogen yaitu kepemimpinan, 2 variabel endogen intervening, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional, serta 1 variabel endogen yaitu kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah literatur yang membahas bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para magister manajemen dan masyarakat umum di Indonesia dalam rangka pengembangan manajemen sumber daya manusia.