

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Adanya teknologi dan meningkatnya era globalisasi di dunia ini yang semakin pesat juga berdampak di Indonesia. Dimana dampak tersebut bisa positif maupun negatif. Selain itu, pengaruh tersebut menuntut instansi pemerintah yang merupakan faktor penting yang dapat menjadi penghubung antara negara dengan warganya. Guna melakukan perubahan mengikuti era tersebut agar dapat mengimbangi perkembangan dunia. Tujuannya Indonesia agar tidak tertinggal dengan negara-negara yang lain.

Adanya masalah perekonomian mengakibatkan menurunnya kondisi bisnis dimana organisasi juga harus melakukan beberapa strategi pengurangan maupun penambahan internal lainnya. Hal tersebut sebagai bentuk upaya dan usaha untuk mempertahankan keuangan, kelangsungan hidup, dan kinerja pegawai agar tetap efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan usahanya, bukan hanya faktor finansial.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seseorang atau individu yang bekerja sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna membantu berjalannya suatu organisasi maupun instansi yang mempunyai peran penting sekaligus penentu berkembangnya organisasi (Harahap,H., 2020). Sumber Daya Manusia adalah salah satu dari faktor yang sangat mempunyai pengaruh yang cukup besar serta paling

berdampak dalam organisasi. Bagi organisasi sumber daya manusia dapat menjadi pendukung dan pemberi arah, mengatur jalannya dan berkembangnya organisasi. Serta bisa membuat organisasi tetap bertahan dalam berbagai kondisi dan situasi baik di sisi masyarakat serta di berbagai perubahan zaman. Maka dari itu untuk dapat bersaing dengan organisasi yang ada, suatu organisasi mesti mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan terawat.

BMT Al-Hikmah adalah lembaga keuangan yang berbadan hukum Koperasi dan merupakan himpunan usaha rakyat pasar dan sekitarnya. Misi BMT Al Hikmah Jepara yaitu memberdayakan pengusaha menengah kebawah dengan menerapkan hakikat syariah Islam. BMT (Baitul Maal wa Tamwil) atau yang sekarang sudah berganti nama menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah). Pada bulan April tahun 1997 telah berdiri KSPPS BMT Al Hikmah, awalnya merupakan Lembaga Swadaya Masyarakat (LKM) BMT Al Hikmah yang berbadan hukum.

KSPPS BMT Al Hikmah berdiri dengan tujuan membangun suatu lembaga perekonomian masyarakat sebagai tempat untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan sosial ekonomi. Fungsi lain dari BMT Al Hikmah jepara yakni sebagai lembaga penghubung antara orang-orang yang menghasilkan keuntungan dengan orang-orang yang tidak mampu menghasilkan keuntungan. BMT Al Hikmah Jepara menerapkan gaya kepemimpinan yang baik kepada setiap pegawainya yang menjadi bawahannya. Serta selalu memperhatikan lingkungan kerja yang membantu dan mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai yang ada. Tentunya semua bakat tersebut akan menghasilkan suatu pencapaian kinerja yang menguntungkan, sesuai dan tepat.

Melalui hasil pekerjaan tidak hanya menunjukkan prestasi kerja, namun Faktor yang baik yakni pemberian motivasi kerja. Pada dasarnya pemberian upah, tempat dan lain-lain merupakan motivasi eksternal. Selain itu pemberian motivasi maupun dukungan dari dalam pribadi karyawan dapat meningkatkan kinerja seseorang tersebut Adanya pengakuan, tanggung jawab dan kebebasan dalam bekerja sesuai standar operasional merupakan faktor faktor yang terdapat dalam motivasi internal.

Edy Sutrisno (2016:109) mengatakan faktor pendorong perilaku manusia dan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu disebut motivasi. Selain itu faktor pendorong atau penggerak dalam bekerja bagi pegawai dalam sebuah organisasi merupakan motivasi kerja. Pada pencapaian tujuan perusahaan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memperlancar pegawai dalam bekerja.

(Rivai, 2014:42), Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan dapat mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya rasa percaya diri dan pengetahuan yang dimiliki seorang manajer yang baik, bawahan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Sependapat oleh Regina (2020), yakni gaya kepemimpinan seorang atasan sangat mempengaruhi prestasi kerja yang maksimal dan sukses tidaknya bawahan dalam prestasi kerja yang tepat dan baik. Gaya kepemimpinan akan menimbulkan motivasi seorang pegawai di dalam suatu organisasi (Apandi, 2018).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai

dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai ini yang kemudian disebut sebagai motivasi kerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Fenomena lapangan mengenai motivasi kerja pada kenyataannya terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai, yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja dan cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.11
Tingkat Keterlambatan Pegawai BMT Al Hikmah Jepara
Januari – Juli 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	%
Januari	152	23	3	1,97%
Februari	152	22	5	3,28%
Maret	152	21	6	3,94%
April	152	22	7	4,60%
Mei	152	22	9	5,92%
Juni	152	21	10	6,57%
Juli	152	22	14	9,21%

Sumber: BMT Al Hikmah Jepara, 2020.

Berdasarkan tabel terlihat persentasi tingkat kelambatan pegawai dari bulan Januari sampai Juli 2020 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan Januari sebesar 1,97% sampai akhirnya pada bulan Juli 2020 jumlah keterlambatan sebesar 9,21% yang meningkat secara berkala tiap bulannya. Peningkatan tingkat keterlambatan pegawai dapat disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Beberapa penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening juga telah dilakukan penelitian, namun terdapat perbedaan hasil penelitian tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Heru Susilo (2013), menyatakan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh Enrico Maramis (2013), yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni MADE Nurcahyani dan I.G.A Dewi Andriyani (2016), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2016), mengatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kurnia Lita (2019), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Alam dan Lidya Tasya Monica (2015), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Titik Rosnani (2012), yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan Ammar A. Okab (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Terdapat latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan dan dibahas. Namun, masih diperlukan penelitian lanjutan mengenai permasalahan-permasalahan pada variabel diatas. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan penulis memiliki ketertarikan dan penelitian ulang mengenai pengaruh antar variabel tersebut.

Peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BMT Al Hikmah Jepara)”**.

1.2. Ruang Lingkup

Mengingat begitu luasnya permasalahan yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, agar permasalahan yang diteliti terfokus maka dalam penelitian ini membatasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 1. Variabel independen adalah motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.
 2. Variabel dependen adalah prestasi kerja.
 3. Variabel intervening adalah kepuasan kerja.
- b. Penelitian mengambil objek di BMT Al Hikmah Semesta Jepara.
- c. Responden yang diteliti adalah seluruh pegawai dalam BMT Al Hikmah Jepara sebanyak 152 pegawai.
- d. Waktu Penelitian dilaksanakan selama 1 bulan ketika proposal skripsi sudah disetujui (Bulan maret 2022)

1.3. Rumusan Masalah

Fenomena yang terjadi dalam BMT Al Hikmah Semesta Jepara adalah motivasi kerja dimana persentasi tingkat kelambatan pegawai dari bulan Januari sampai Juli 2020 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan Januari sebesar 1,97% sampai akhirnya pada bulan Juli 2020 jumlah keterlambatan sebesar 9,21% yang meningkat secara berkala tiap bulannya.

Hal tersebut membuktikan meningkatnya jumlah keterlambatan pegawai menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan didalam organisasi tersebut. Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan

penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BMT Al Hikmah Jepara?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di BMT Al Hikmah Jepara?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja di BMT Al Hikmah Jepara?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja di BMT Al Hikmah Jepara?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BMT Al Hikmah Jepara?
- 1.3.6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening di BMT Al Hikmah Jepara?
- 1.3.7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BMT Al Hikmah Jepara?

1.4. Tujuan Peneliti

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BMT Al Hikmah Jepara.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di BMT Al Hikmah Jepara.

- 1.4.3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BMT Al Hikmah Jepara.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di BMT Al Hikmah Jepara.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BMT Al Hikmah Jepara.
- 1.4.6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pegawai di BMT Al Hikmah Jepara.
- 1.4.7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening di BMT Al Hikmah Jepara.

1.5. Manfaat Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1.5.1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai BMT Al Hikmah Semesta Jepara. Selain itu, penelitian ini juga dapat sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

1.5.2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan BMT Al Hikmah Semesta Jepara dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan kepuasan kerja dalam BMT Al Hikmah Jepara.

1.5.3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna bagi mahasiswa lainnya di masa yang akan datang untuk digunakan di penelitian selanjutnya

