

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai pada sebuah perusahaan merupakan sebuah aset yang paling dominan dan merupakan aset tak berwujud yang berupa kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan kemandirian dalam mengelola kompleksitas suatu perusahaan (Hendry, 2022). Pegawai yang memiliki potensi untuk berkembang dapat berpengaruh pada upaya dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Pegawai dalam sebuah perusahaan tidak dapat digambarkan secara terpisah, karena pegawai merupakan kumpulan beberapa orang yang mampu bekerjasama dan bersinergi untuk mewujudkan kepentingan bersama. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan adalah kesesuaian kemampuan pegawai dengan jabatan yang diberikan perusahaan serta jenjang karir seorang pegawai sehingga seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perusahaan yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya akan menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan dari suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang perannya tidak dapat diperbaharui dan bahkan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lain. Handoko (2016:12) menyatakan

bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi atau perusahaan yang paling berharga dan sangat mempengaruhi sumber daya lain serta keberhasilan dari organisasi atau perusahaan.

Persaingan bisnis yang semakin ketat serta perkembangan bisnis global yang pesat, mengharuskan perusahaan untuk mampu berkompetisi dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Maka perusahaan memerlukan pegawai yang berkompeten serta memiliki kualitas kerja yang memadai untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Kualitas pegawai dapat digambarkan sebagaimana pegawai tersebut memiliki kreatifitas dalam bekerja, memiliki kemampuan fisik yang baik, memiliki pengetahuan yang luas dan sikap mental yang mampu bertahan di bawah tekanan kerja (Handoko, 2016:31).

Wibowo (2017:12) mendefinisikan prestasi kerja adalah efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari perusahaan berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka prestasi kerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Akan tetapi terdapat beberapa pegawai yang tidak mampu memenuhi penilaian prestasi pegawai, dalam hal ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor di Kabupaten Kudus. Berikut hasil penilaian prestasi kerja yang ada pada Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus:

**Tabel 1.1 Form Penilaian Prestasi Kerja
Bank Syariah Indonesia Kantor di Kabupaten Kudus tahun 2020-2022**

Indeks Prestasi Kerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
<i>Closing</i> atas <i>Cross Selling</i>	5	4,13	5	4,21	5	4,02
Indeks Kualitas Pelayanan	5	4,38	5	4,67	5	4,13
Indeks Hasil Audit	5	3,42	5	3,81	5	3,26

Sumber: Manajemen Bank Syariah Indonesia, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 tentang *form* penilaian prestasi kerja Bank Syariah Indonesia Kantor di Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa terdapat penurunan yang signifikan pada tahun 2022 atas indeks *closing cross selling*, indeks kualitas pelayanan dan indeks hasil audit. Penurunan ketiga indeks prestasi kerja dapat menjelaskan bahwa adanya penurunan prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor di Kabupaten Kudus. Oleh karena itu prestasi kerja dalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan serta motivasi kerja.

Ningsih (2020) berpendapat bahwa prestasi kerja sangat penting diperhatikan, terutama bagi perusahaan yang berorientasi pegawai karena prestasi kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha dalam mencapai tujuan organisasi karena pencapaian organisasi merupakan harapan setiap organisasi. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang rendah merupakan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai yang tinggi sangat penting bagi organisasi dan sangat menguntungkan organisasi karena akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja organisasi secara keseluruhan.

Rahayu (2020) berpendapat bahwa dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada perusahaan maka motivasi kerja mempunyai pengaruh yang penting karena motivasi mengacu kepada ketertiban atau keteraturan dan tujuan perusahaan. Akibat lebih lanjut dari pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh anggota organisasi atau kelompok itu akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, jika anggota kelompok secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap aturan hukum dan berlaku di gaya kepemimpinannya. Tanpa ketertiban dan keteraturan dalam bekerja, organisasi akan menghadapi berbagai kesulitan dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.

Mangkunegara (2016:122) menjelaskan bahwa sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan prestasi pegawai meningkat atau menurun. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan prestasi pegawai menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan pegawai untuk berprestasi, keadaan di kepemimpinan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi. Faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi tersebut dan juga motivasi kerja yang dimiliki para pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Maylianda (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan yang dialami individu di dalam organisasi oleh berbagai hal yang

menjadi penyebabnya, jadi kepuasan kerja yaitu sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, perilaku yang ada didalamnya. Oleh karenanya, pegawai yang memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Adanya pemberian faktor tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, para pegawai tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan akan karirnya. Apabila hal tersebut terpenuhi maka penggunaan tenaga kerja berjalan dengan efektif dan timbul prestasi pada setiap pegawai.

Azwina (2021) berpendapat bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong pegawai tetapi juga dapat memberikan motivasi, inspirasi dan loyalitas bagi pegawai agar mampu mencurahkan seluruh fokus kemampuannya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Setiap pemimpin tentunya menggunakan cara yang berbeda dalam proses kepemimpinannya. Terdapat pemimpin yang memiliki interaksi kuat dengan pengikut yang mempertimbangkan kebutuhan para pengikut atau dikenal dengan kepemimpinan transformasional. Terjalinnnya interaksi yang kuat menciptakan nilai dan perubahan positif terhadap pengikutnya.

Berkaitan dengan peningkatan prestasi pegawai perlu adanya tenaga pegawai yang motivasi kerjanya baik serta bisa diandalkan, sebab apabila pegawai itu tidak memilih motivasi kerja dari seorang pemimpin maka akibatnya menurunlah prestasi pegawai yang mengakibatkan organisasi pemerintah mengalami kerugian. prestasi pegawai dipengaruhi oleh beberapa, yaitu faktor

yang berhubungan langsung pada pegawai serta gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik akan Prestasi pegawai mempermudah pegawai untuk menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan, maka secara tidak langsung prestasi pegawai akan meningkat.

Research GAP pada penelitian ini antara lain, hasil penelitian yang dilakukan Silaban (2021), Purnawati (2021), Adam (2020), Aldebaran (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Oktariani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian Rahayu (2020), Nguyen (2020), Wahyuni (2022), Silaban (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Setyowati (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Ningsih (2020), Purnawati (2021), Arifuddin (2021), Rivai (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Hendry (2022) yang dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian Sulantara (2020), Fadude (2019), Wahyuni (2022), Silaban (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Azwina (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian Rahmawati (2019), Arifuddin (2021), Purnawati (2021), Wahyuni (2022), Rivai (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Maylianda (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja, maka perlu pembatasan dalam penelitian ini yang terdiri dari:

1. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel eksogen dan variabel endogen. Adapun variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan, variabel endogen dalam penelitian adalah prestasi kerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
2. Obyek penelitian ini pada Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
3. Responden penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
4. Waktu penelitian ini adalah bulan Juni-Agustus 2023.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan adanya *research gap* dan fenomena saat ini, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Berkaitan dengan kepuasan kerja, setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja akan gaji yang berbeda-beda.
- b. Gaya kepemimpinan yang tergolong masih rendah dilihat dari rendahnya komunikasi antara pemimpin dengan bawahan.

- c. Motivasi kerja yang masih kurang dan dianggap belum dapat diterima oleh beberapa pegawai yang mengakibatkan terganggunya prestasi pegawai.
- d. Adanya penurunan indeks penilaian prestasi pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus pada tahun 2022.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja, maka dapat dinyatakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan prestasi pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai evaluasi prestasi pegawai agar dapat membangun sistem dan pengelolaan keuangan yang dapat dipertanggung jawabkan kepada nasabah. Selain itu, sebagai bahan masukan kepada para pegawai perbankan bahwa adanya kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan sangat diperlukan sehingga pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja yang optimal dan mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik.