

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah Negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia. Mayoritas penduduk yang beragama Islam menjadikan Indonesia sebagai pasar yang potensial dalam pengembangan keuangan syariah. Salah satu yang saat ini sudah mulai berkembang dengan pesat yaitu dengan adanya bank-bank yang kegiatan operasionalnya menggunakan prinsip syariah. Institusi perbankan syariah ini mulai merata dan menampakkan jati dirinya ditengah-tengah banyaknya bank-bank konvensional yang ada. Perbankan syariah di Indonesia diproyeksikan akan meningkat pesat seiring dengan meningkatnya laju ekspansi kelembagaan dan akselerasi pertumbuhan aset perbankan syariah yang sangat tinggi dan ditambah lagi dengan volume penerbitan sukuk yang terus meningkat berdasarkan data yang diperoleh dari *Islamic Finance Country Index (IFCI)* kompasiana.com.

Negara Indonesia memiliki 14 bank umum syariah diantaranya Bank Muamalat, Bank BTPN Syariah, Bank Victoria Syariah, Bank BRI Syariah, Bank BNI Syariah, Bank Mega Syariah, Bank BCA Syariah, Bank Maybank Syariah Indonesia, Bank Syariah Mandiri, Bank Panin Syariah, Bank Syariah Bukopin, Bank Jabar Banten Syariah, Bank Aceh Syariah, Bank Nusa Tenggara Barat Syariah. Terdapat enam bank umum syariah di Purwokerto diantaranya Bank Muamalat, Mandiri Syariah, Bank BNI Syariah, Bank BRI Syariah, Bank Mega Syariah, Bank BTPN Syariah. Dengan adanya sebagian

dari bank umum syariah tersebut maka dapat di simpulkan bahwa perkembangan bank syariah di Purwokerto sangat pesat (Katadata.co.id).

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara pada karyawan bank umum Syariah di Purwokerto masih terdapat masalah dalam partisipasi keterlibatan kerja karyawan. Permasalahan yang timbul disebabkan karena kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga hasil yang di capai belum sesuai tarjet perusahaan. Suasana dalam bekerja yang membuat jenuh karyawan sehingga membuat mereka kurang termotivasi dalam bekerja. Hubungan antara karywan dengan pimpinan yang kurang terbuka sehingga memperlambat jenjang karir dari karyawan. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja karena sebagian karyawan juga memiliki pekerjaan lepas di luar pekerjaan kantor. Jadi dengan adanya masalah masalah yang ada maka perusahaan harus lebih memperhatikan lagi setiap aspek aspek yang di butuhkan oleh karyawan sehingga organisasi dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Perkembangan bank umum syariah di dukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan indikator dari baik buruknya keputusan manajemen dalam pengambilan keputusan. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah ukuran seberapa efisien dan efektif sebuah organisasi atau seorang manajer untuk mencapai tujuan yang memadai Mangkunegara dalam Fadude dkk (2019). Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dkk (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang

dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fachreza (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja dan budaya organisasinya, faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Ithri dan Cahyono (2018) kepemimpinan menjadi faktor yang diduga dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik. Pemimpin merupakan orang yang memberi visi dan misi dalam suatu organisasi. Selain itu pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses tidaknya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan keinginan tertentu Handoko dalam Fachreza dkk (2018). Kuat dan lemahnya motivasi seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi sangat perlu dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Beberapa orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan.

Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dalam mengatasi situasi yang sulit Malayu dan Hasibuan dalam (Selviasari, 2018). Pada penelitian Winarsih; Fachreza; Selviasari (2018); wahyuningsih dkk (2019); Mappamiring (2015); Dharma (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Harahap (2018) motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fahmi dalam Wahyuningsih dkk (2019) menjelaskan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Pernyataan tersebut di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dkk (2019); Widiyanto; Ithri dan Cahyono; Fachreza dkk; Ithri; Cahyono (2018) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. namun pada penelitian yang dilakukan oleh Fadude dkk (2019) dan Muarif dkk (2015) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beberapa variabel yang disebutkan di atas, variabel Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2014) menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang di tetapkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Supartini (2017); Widiyanto dan supriono; Supartini; Ithri dan Cahyono (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Muarif dkk (2015) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang akan di lakukan ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Fadude dkk (2019) dengan mengambil variabel independent yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi, karena variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. adapun Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independennya. Pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel motivasi dari penelitian yang dilakukan oleh Winarsih dkk (2018) dengan mengambil variabel independent yaitu Motivasi, karena variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan peneliti menambahkan variabel motivasi karena ingin mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. berdasarkan dari ulasan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**”.

B. Prumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dan agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di ambil perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Bank Umum Syariah di Purwokerto.
2. Penelitian ini menggunakan 4 variabel yang terdiri dari, variabel independen (X) yaitu Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini memiliki subjek seluruh karyawan yang bekerja di kantor cabang Bank Umum Syariah di Purwokerto.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian ini diharapkan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh motifasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan motivasai, budaya organisasi, dan kepemimpinan.