

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, Aktivitas keuangan syariah di Indonesia sudah berkembang lebih dari dua puluh tahun atau dua dekade sejak berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1992. Berkembangnya keuangan syariah telah memperoleh penghargaan dengan menghasilkan produk dan layanan hingga perkembangan prasarana di Indonesia. Adapun pengelolaan keuangan di Indonesia terdiri dari industri perbankan syariah, reksa dana syariah, dan industri non bank syariah. Perbankan merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan bahwa kontribusi aset industri keuangan syariah terus mengalami peningkatan dan tembus hingga 8,71% dari total aset industri keuangan nasional per Juli 2019. Dari total aset industri keuangan syariah tersebut, pasar modal syariah berkontribusi paling besar sebesar 56,2%, disusul perbankan syariah sebesar 36,3% dan industri keuangan non bank syariah 7,5% (Sitorus, 2019).

Menurut UU No 21 tahun 2008 Perbankan Syariah mengacu pada segala hal yang berkaitan tentang Bank Syariah, dan Unit Syariah, meliputi badan pengaturannya, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sedangkan Bank Syariah Menurut UU No.21 tahun 2008 adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, berdasarkan jenisnya Bank Syariah terdiri dari Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Al-Arif, 2015).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah Bank yang tidak ikut serta dalam sistem pemrosesan pembayaran. pada seluruh kegiatannya (Soemitra, 2009). Salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Cilacap adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Gunung Slamet atau biasa disebut BGSS. Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur

Utama PT.BPRS Gunung Slamet berdiri pada 11 Maret 2010. Hingga saat ini BGSS sudah memiliki tiga kantor kas, satu kantor cabang, dan satu kantor pusat. Untuk asset BGSS tahun 2017 mencapai Rp 78.476.775.000, tahun 2018 mencapai 94.575.036.000, tahun 2019 mencapai 101.594.968.000. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir BGSS mengalami perkembangan yang cukup signifikan baik dari segi permodalan maupun jumlah aset yang terus meningkat, hal tersebut terbukti pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perkembangan Keuangan PT.BPRS Gunung Slamet Cilacap

Keterangan	2017	2018	2019
Lab	1.275.241.000	1.533.202.000	2.002.527.000
Aset	78.476.775.000	94.575.036.000	101.594.968.000
Modal	3.002.119.086	7.019.086.000	8.019.086.000

Sumber: OJK Laporan Keuangan

Keberhasilan tersebut tentunya membutuhkan peran Sumber Daya Manusia (SDM) di BGSS. Salah satu kunci keberhasilan terdapat pada SDM dimana harus dimiliki suatu organisasi atau perusahaan, salah satu implementasinya bahwa investasi terpenting dalam suatu organisasi adalah di bidang SDM (Handoko, 2014). Oleh karena itu, dalam suatu organisasi SDM adalah satu satunya aset yang mutlak di perlukan untuk mencapai suatu keberhasilan. Terutama dalam menangani persaingan dan tantangan yang semakin besar. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan pencapaian yang besar atas terlaksananya kinerja dan penggunaan sumber daya tersebut yang benar-benar dapat berguna.

Pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai keamanan telah disadari secara global dan tidak ada jenis kegiatan yang memperoleh keuntungan dari peningkatan kinerja karyawan, sebagai energi untuk menghasilkan lebih banyak barang

maupun jasa (Sedarmayanti, 2011). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang ditetapkan oleh instansi. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2014) bahwa SDM adalah sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi karena SDM mencakup orang yang mencurahkan energi, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan suatu organisasi baik secara individu maupun team terletak pada kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan tersebut sesuai kewajibannya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2016). Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang harus diraih seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu kinerja tidak hanya menyangkut karakter pribadi seseorang, tetapi hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang akan berpengaruh kepada keberhasilan.

Peningkatan kinerja karyawan terdiri dari kualitas dan kuantitas, output serta keahlian dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor pendapatan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya (Siagian, 2014). Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, dengan harapan tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sebaliknya, apabila karyawan yang bekerja tidak memiliki prestasi yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan (Asri dan Siti, 2015). Dalam suatu organisasi atau perusahaan pemimpin merupakan salah satu indikator penentu sukses atau

tidaknya suatu perusahaan, sukses atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan merupakan sikap cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mentransfer pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggotanya (Nawawi, 2014). Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ada kaitannya dengan kinerja, hal tersebut diterangkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Dengan adanya kepemimpinan diharapkan terjalin hubungan interpersonal yang harmonis baik antara pemimpin dengan bawahan. Penerapan ini tentu terlihat dari tindakan yang menetapkan dilakukan dengan mendengarkan aspirasi karyawan yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena seorang *leader* harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena gaya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan bersama terlebih tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Nurhadian (2017) bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bertentangan dengan penelitian Azizi (2019) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga berpengaruh untuk mendorong orang menjadi lebih antusias dengan pekerjaan mereka mau (Siagian, 2014). Keberhasilan kinerja diikuti dengan adanya motivasi tinggi, pengetahuan, dan keahlian dalam melaksanakan tugas yang tinggi. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai kinerjanya (Laniwidyanti, 2010). Dengan demikian setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya mengharapkan penghasilan atau gaji yang tinggi, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, apresiasi dari atasannya, dll. Tentu karyawan

sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan tetapi juga mengharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai (Anoraga, 2014). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi karena untuk mencapai tujuan, pegawai harus antusias terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini didukung oleh penelitian Faraby (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini bertentangan dengan temuan Ismawati, dkk (2015) yang menemukan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja secara tidak langsung memberi rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara efisien. Kemampuan karyawan dalam menangani tanggung jawab terhadap perusahaan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika karyawan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja yang ditugaskan, mereka akan bertahan lama di perusahaan untuk melakukan aktivitas serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2011) setiap manusia mampu berkinerja baik jika dibantu oleh kondisi lingkungan yang nyaman sehingga untuk mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja yang positif mendorong kinerja yang baik memungkinkan tercapainya tujuan. Hal ini sesuai dengan temuan Wijaya (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh Logahan, dkk (2012) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap, bahwa keberhasilan kinerja karyawan didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik, motivasi, dan lingkungan

tempat bekerja. Pernyataan tersebut menunjukkan masih terdapat keluhan dari karyawan mengenai masalah yang terkait dengan gaya kepemimpinan. Hal tersebut salah satunya terlihat pada pola komunikasi, terutama pada saat proses pengambilan keputusan. Akibat adanya permasalahan tersebut, terdapat banyak kesenjangan antara pemimpin dengan karyawan sehingga dapat menurunkan hasil kinerja yang telah dicapai. Kurangnya motivasi, salah satunya disebabkan oleh gaya kepemimpinan sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja PT BPRS Gunung Slamet Cilacap, dimana kantor cabang berada di dekat pasar dan terminal sehingga menimbulkan kebisingan, parkir terganggu sehingga menimbulkan kesan kurang nyaman bagi pemilik kendaraan. (Hasil wawancara dengan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap pada 11 Oktober 2020).

Berdasarkan temuan analisis sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan semua aspek pekerjaan yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki keuletan niscaya akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi sangat membantu organisasi dalam menghasilkan ide-ide baru (Siagian, 2014).

Berdasarkan konteks ini penelitian ini termasuk dalam kategori replikasi jurnal Alexandri, dkk (2019) karena berfokus pada perbedaan gender dalam kinerja karyawan. Akibatnya, peneliti bersemangat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Gunung Slamet Cilacap”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap?
5. Apakah terdapat perbedaan gender terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap?

C. Pembatasan Masalah

Adanya ranah yang luas dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah agar pembahasan lebih terarah dan sesuai dengan pokok permasalahan yang tercantum dalam rumusan masalah. akibatnya, masalah didefinisikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan pada periode tahun 2020/2021.
2. Responden adalah karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.
3. Penelitian ini dibatasi pada variabel independen, yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Gunung Slamet.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Gunung Slamet.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet.
- 5) Untuk mengetahui perbedaan gender terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet.

2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang baik bagi BPRS Gunung Slamet Cilacap dalam menjaga sekaligus meningkatkan kinerja karyawan saat mengetahui bagaimana variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi literatur dan menjadi sumber untuk penelitian selanjutnya serta sebagai dasar pemikiran khususnya dalam bidang manajemen di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

c. Bagi Karyawan

Hasil ini dapat menambah literatur bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini mampu memberikan ilmu dan pemahaman, mulai dari teori hingga aplikasinya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi.

