

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi setiap perusahaan pasti berupaya untuk menunjukkan keunggulannya agar dapat bersaing dalam ketatnya dunia bisnis, terlebih pada perusahaan perbankan. Perusahaan perbankan dituntut untuk menghasilkan *output* berupa layanan jasa keuangan yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan nasabah.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bagian dari sumber daya perusahaan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan produktivitas. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama atas segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak perusahaan sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan bisnisnya. Karyawan merupakan aset penting pada perusahaan, perlunya mempertahankan tingkat kepuasan kerja untuk menjaga kualitas kinerja. Sebab masih banyak perusahaan yang belum mengerti tentang pentingnya kebahagiaan pekerjaannya, banyak yang terjadi yang membuat karyawan kurang nyaman. Karena setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya.

Berdasarkan survei yang dilakukan JobStreet.com kepada 17,623 responden pada awal bulan Oktober tahun 2022 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Sebesar 85% mengaku tidak memiliki *work life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi). Sebanyak 60% responden mengaku tidak memiliki jenjang karir di kantor tempat bekerja, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan sebesar 54%, dan 53% karyawan mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer. Sedangkan hasil survei yang dilakukan oleh *Pricewaterhouse Coopers International* (PwC) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 75% karyawan Indonesia mengaku merasa puas dengan pekerjaan saat ini. Angka tersebut berada di atas rata-rata persentase tingkat kepuasan kerja

karyawan di Asia Pasifik, yaitu 57%. Berdasarkan data yang dirilis PwC, Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara di Asia Pasifik dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi setelah Thailand dengan persentase 79%.

Tabel 1.1
Total Aset Bank BJB Syariah

Tahun	Total Aset
2018	8.068.346
2019	8.562.974
2020	9.177.894
2021	10.112.304
2022	10.487.576

Sumber: Annual Report Tahun 2022

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa total aset yang dimiliki oleh Bank BJB Syariah mengalami kenaikan setiap tahunnya, di mana pada tahun 2022 naik sebesar 3,71% dari tahun sebelumnya. Kenaikan total aset setiap tahunnya tidak lepas dari kerja keras karyawan. Hal tersebut di mana ketika karyawan merasa bahagia akan lebih produktif. Dengan kata lain, jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bekerja dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang berdampak pada meningkatnya total aset pada perusahaan (Dwi Sulistyani, Kosasih, 2023).

Menurut Badeni dalam jurnal (Farhan et al., 2023) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seseorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Begitu juga sebaliknya, seseorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah, maka seorang karyawan tersebut akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan salah satu

elemen penting dalam suatu perusahaan, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti rajin, produktif, patuh, atau bahkan malas. Menurut Edy Sutrisno dalam (Pragiwani et al., 2020). Oleh karena itu pihak perusahaan harus terus mengevaluasi kepuasan kerja setiap karyawannya agar tetap produktif dan mampu bersaing dengan bank-bank lain di tengah ketatnya persaingan bisnis pada perbankan syariah.

Menurut laporan tahunan Bank BJB Syariah tahun 2020-2022 tingkat *turnover* karyawan Bank BJB Syariah pada tahun 2020 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2019, dimana tingkat *turnover* pada 31 Desember 2020 adalah sebesar 6,17%. dengan rincian karyawan tetap yang keluar sebanyak 58 orang. Kemudian pada tahun 2021 karyawan Bank BJB Syariah yang meninggalkan perusahaan tercatat sebanyak 73 orang, mengalami kenaikan dari tahun 2020 dengan besaran *turnover* meningkat menjadi 7,47%. Dan pada tahun 2022 *turnover* pada karyawan Bank BJB Syariah terus bertambah menjadi sebesar 7,92%. *Turnover* adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan atas kemauan sendiri maupun keputusan dari perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dengan kepuasan kerja tidak akan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Maka, ketika karyawan tidak dikelola dengan baik, karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memilih untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Astuti, Rini, 2018) adalah kesempatan untuk maju, kemauan kerja, gaji, gaya kepemimpinan, pengawasan, faktor instrinsik dan pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Sedangkan faktor kepuasan kerja menurut (Angkiat, 2022) adalah pekerjaan itu sendiri, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji, kompensasi dan imbalan atas prestasi karyawan.

Pada dasarnya masyarakat selalu membutuhkan keberadaan pemimpin dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan rumah tangga yang diperlukan adanya pemimpin atau kepala keluarga sampai dengan suatu negara yang harus memiliki pemimpin untuk memimpin rakyatnya.

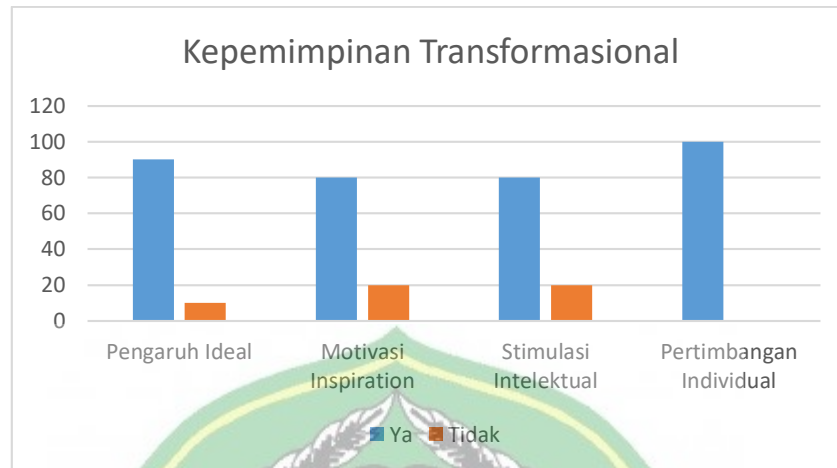
Kedudukan pemimpin sangat penting dalam masyarakat baik dalam skala kecil maupun skala besar. Kepemimpinan dianggap cukup berpengaruh dan penting terhadap pelaksanaan aktivitas organisasi (Astuti, Rini, 2018). Kepemimpinan mempunyai peran yang kuat terhadap kepuasan karyawan, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja manusia dan menciptakan kepuasan tersendiri bagi seorang karyawan. Apabila karyawan merasa dirinya mendapatkan kepuasan di dalam perusahaan tersebut maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan menaikkan kualitas dirinya terhadap suatu perusahaan (Prayekti, 2020).

Kepemimpinan ialah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga interaksi antara atasan dan bawahan dapat terjalin baik. Sehingga karyawan juga dapat memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sesuai dengan arahan pemimpin. Karena itu, gaya kepemimpinan sangatlah penting dan mempunyai pengaruh besar kepada karyawan, akan tetapi hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan juga diperlukan. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan, dan sebaliknya bawahan akan termotivasi oleh penerapan gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahan dalam arti memberikan semangat dan motivasi serta mendorong karyawan agar lebih berprestasi sehingga menimbulkan semangat kerja lebih baik. Setyaningrum (2020) menyatakan bahwa untuk menggerakkan karyawan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang mendukung para karyawan berkembang dengan baik. Untuk mencapai hal ini fungsi kepemimpinan sangat diperlukan.

Beberapa gaya kepemimpinan menurut (Wijayanto, 2020), adalah gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan visioner. Gaya kepemimpinan menurut (Sukmawati et al., 2020) adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan

gaya kepemimpinan passive-avoidant. Dan gaya kepemimpinan menurut (Rokhani, 2020) yaitu gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan karismatik, dan gaya kepemimpinan visioner.



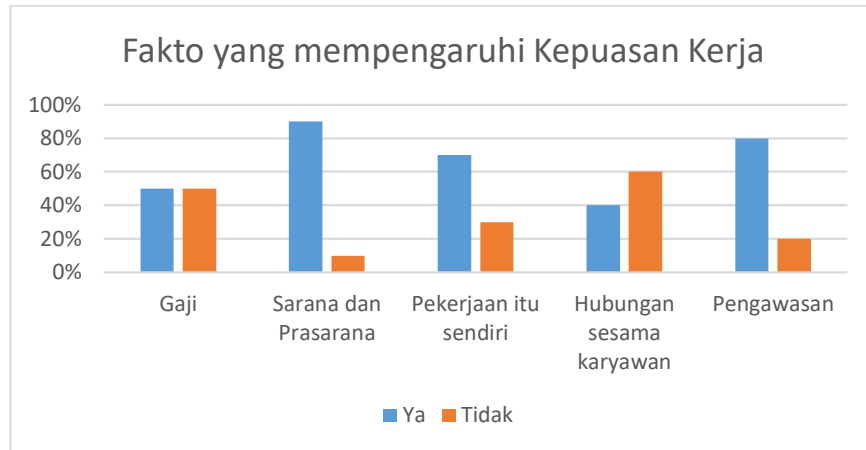
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Gambar 1. 1

Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan Peneliti, gaya kepemimpinan dari Pimpinan bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari data yang ditampilkan oleh gambar di atas, bahwa rata-rata karyawan menyatakan semua indikator kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pimpinan bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon. Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan dan kemampuan karyawan, dengan tujuan untuk menciptakan perubahan positif pada suatu perusahaan, dimana melibatkan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif dari seorang pemimpin terhadap karyawan (Amaliah & Sakir, 2023).

Mengukur kepuasan kerja pada karyawan bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon. Peneliti telah melakukan observasi awal kepada 10 karyawan bank, dan dapat dilihat pada tabel di bawah.



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Gambar 1. 2

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon

Berdasarkan grafik di atas menggambarkan kepuasan kerja karyawan pada bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon. Pada gaji di bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon menurut karyawan sudah standar, untuk sarana dan prasarannya sendiri di bank sudah sangat menunjang kebutuhan karyawan baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Pada pekerjaan itu sendiri sudah sesuai dengan keinginan dan kemampuan karyawan. Dalam hubungan sesama karyawan pada data di atas dapat dilihat bahwa karyawan kurang menjalin hubungan harmonis dengan sesama karyawan lainnya, dan pada pengawasan karyawan mengaku sudah baik dimana bank rutin untuk mengawasi kinerja karyawannya.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut (Setiawan, N. S., & Fitrianto, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh penting untuk suatu kelancaran lingkungan yang sesuai, sehingga dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, dan juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja serta kepuasan kerja karyawan (Setiawan, N. S., & Fitrianto, 2021).

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Wisnawa & Dewi, 2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Kantor Desa Ubung Kaja. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional semakin meningkat maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja di Kantor Desa Ubung Kaja. Sedangkan menurut (Syahril, 2022) gaya kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UD, karena nilai signifikansi sebesar 0,526 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,087 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 0,638 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,00665. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaisya et al., 2023) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena ketika seorang karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan sesuai, maka akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Art Industries Boyolali. Hal ini karena sebagian besar karyawan berdomisili disekitar tempat mereka bekerja, sehingga apapun kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yusianto, 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin perusahaan meningkatkan kualitas kepemimpinannya maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu terletak pada teori kepuasan kerja yang digunakan, teori yang digunakan oleh salah satu peneliti lain yaitu menggunakan teori Maslow, sedangkan teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori Luthans. Selain itu, perbedaan terletak pada objek penelitiannya, penelitian ini dilakukan pada karyawan di bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik dan mengambil judul penelitian “Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon)”.

B. Perumusan Masalah

a. Identifikasi Masalah

Identifikasi yang dapat diambil dari latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh JobStreet.com menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil survei JobStreet.com sebesar 53% karyawan merasa tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya.
3. Berdasarkan hasil laporan tahunan Bank BJB Syariah pada tahun 2020-2022 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan tiap tahunnya terus meningkat dari yang 6,17%, sampai 7,92%, hal ini terjadi karena karyawan tidak puas dengan pekerjaannya.
4. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon pada lingkungan kerja masih dikatakan kurang dimana hubungan sesama karyawan masih dikatakan kurang harmonis.

b. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dan fokus pada permasalahan, data yang akan di bahas dan dikumpulkan dalam penelitian ini maka diperlukan batasan masalah yaitu:

1. Objek dalam penelitian ini dilakukan di bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di bank BJB syariah wilayah 3 Cirebon.

c. Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan dari identifikasi masalah dan batasan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dalam penelitian ini yang sesuai dengan permasalahan yang telah diungkapkan diatas yaitu:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB Syariah Wilayah 3 Cirebon.

b. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk menambah khazanah kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan juga diharapkan tulisan ini dapat dijadikan pembanding untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan mengenai perbankan serta dapat memberikan informasi tentang kepuasan kerja karyawan terkait gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja pada bank syariah.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat dalam pemahaman yang mendalam mengenai perbankan khususnya pada perbankan syariah.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi tambahan dan menambah hasil-hasil penelitian khususnya mengenai perbankan syariah.

d. Bagi Pihak Lain dan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan tambahan bagi peneliti selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perbankan syariah.

D. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi dalam susunan yang berdasarkan sistematika yang telah ditentukan, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan, yang terdiri atas latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan berbagai teori yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada bank syariah. Selain itu terdapat kerangka teoritis dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai sasaran dan tempat penelitian, waktu penelitian, jenis penelitian, obyek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel, populasi dan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan hasil dan pembahasan. Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai kondisi objek penelitian, hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang telah didapat dari hasil penelitian dan berbagai saran sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.

