

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberadaan bank syariah dalam sistem perbankan Indonesia telah muncul sejak tahun 1992, sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan. Akan tetapi perkembangan perbankan syariah tidak terlalu pesat seperti bank-bank konvensional. Barulah setelah diluncurkan dual banking system melalui Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, perkembangan bank syariah terlihat cukup signifikan. Tujuan fundamental bisnis perbankan adalah memperoleh keuntungan optimal dengan jalan memberikan layanan jasa keuangan kepada masyarakat (Kuncoro, 2002). Dari sekian banyak lembaga keuangan, seperti perbankan, BMT, koperasi, BUM/BUMD dan sebagainya yang menjadi tempat terjadinya transaksi yang paling utama adalah perbankan. Bisnis perbankan adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan dan kepercayaan. Pelayanan prima yang diberikan oleh perusahaan akan menumbuhkan kepercayaan nasabah sehingga diharapkan dapat meningkatkan pencapaian bisnis bank tersebut (Wibowo, 2015).

Dalam setiap pencapaian suatu tujuan dalam sebuah lembaga perusahaan ataupun keuangan tentunya memerlukan pengelolaan manajemen yang baik. Kinerja sendiri merupakan hal yang penting untuk terus ditingkatkan agar target

yang ingin dicapai oleh lembaga perusahaan atau keuangan tersebut bisa telaksana. Namun dalam upaya pencapaian kinerja yang baik tentu bukanlah hal yang mudah untuk didapatkan begitu saja, ada berbagai macam faktor yang menyebabkan seorang karyawan memiliki sebuah kinerja yang baik maupun tidak. Penyebab itu bisa saja ada pada diri sendiri atau motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atau individu tersebut. Atau bisa jadi karna faktor lainnya, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut melalui motivasi kerjanya atau bisa berpengaruh langsung terhadap kinerja dari individu tersebut.

Bagi setiap lembaga maupun perusahaan, mengelola karyawan dengan skala jumlah yang besar bukanlah perkara yang mudah. Oleh karena itu dibutuhkan keinginan serta keterampilan yang kuat untuk melahirkan kader-kader yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor. Menurut Prawirasentono (1999) penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh berbagai

faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah usia, pendidikan, status perkawinan, jabatan, gaji, dan jenis kelamin. Menurut Gibson (1996) secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi kinerja yaitu variabel individu (pengetahuan, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja), variabel demografis (perilaku) dan variabel psikologis (motivasi).

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan menurut Bass, dkk (2003), adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana pengikutnya bisa mencapai tujuan ataupun harapan pimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara bagi seseorang pemimpin yang akan memberi pengaruh yang besar untuk menggerakkan setiap lingkungan organisasinya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memperlihatkan bahwasannya sebuah kepemimpinan sangatlah penting dalam upaya untuk mendorong atau memotivasi sebuah lembaga atau perusahaan meraih tujuannya. mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Rahmila, dkk (2012), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin (2006) yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan dan pertumbuhan usaha.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan peningkatan pegawai (Setiadi, dkk, 2016). Menurut Nasution (2013), kompensasi merupakan cara balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bisa bersifat finansial ataupun non finansial. Sistem kompensasi yang baik akan mampu membangkitkan semangat dan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga memacu mereka untuk bekerja lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil dari penelitian Supatmi, dkk (2012), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ningrum (2008) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lainnya yang juga mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yakni budaya organisasi/perusahaan. Nimran (1999) menyatakan budaya organisasi itu bersumber dari pengalaman, sejarah masa lalu, keyakinan, nilai-nilai dan norma, namun demikian peran pemimpin juga sangat strategis dalam membangun kinerja organisasi apa lagi pada negara yang sedang berkembang. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan sebuah organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber

daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat (Wibowo, 2016). Hasil penelitian Sopiah (2008) membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang artinya dimana budaya organisasi adalah hasil interaksi kebiasaan yang bisa mempengaruhi suatu kelompok, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti tekanan pada tim, toleransi, dukungan orang, dan resiko, persepsi keseluruhan ini akan menjadi kepribadian organisasi atau budaya tersebut yang dapat mendukung serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dari temuan ini, konsekuensi logisnya adalah semua elemen yang terlibat dalam organisasi bank syariah harus memiliki tanggungjawab yang sama demi membangun budaya organisasi yang sehat. Budaya organisasi yang semakin sehat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja organisasi dapat terjadi karena penurunan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena motivasi dapat menggerakkan individu untuk bekerja lebih giat dan dengan kualitas kerja yang lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (Lusthaus, 2002). Ackah (2014) menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan Suwati (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya berbagai

faktor yang bisa memengaruhi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja sangat penting untuk diperhatikan perusahaan karena dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Ada beberapa penelitian tentang pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai yang sudah dilakukan. Dampak positif ditunjukkan oleh hasil penelitian Muslih et al. (2012) yang memperlihatkan bahwa motivator berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Noermijati (2008) yang menyatakan bahwa motivator mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja. Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli terdahulu, peneliti disini menjadikan motivasi sebagai variabel intervening karena motivasi dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan berbagai faktor baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan, bahwa adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan juga budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik melalui motivasi maupun tidak dalam suatu perusahaan atau lembaga. Adapun dari hasil penelitian terdahulu Juliningrum, dkk (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan PTIHK UB. Brahmasari, dkk (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Pei Hai Internasional. Dalam penelitian (Setiawan, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT Asri Motor cabang Jenggolo. Dari

perbedaan hasil penelitian tersebut, peneliti sangat berkeinginan untuk meneliti *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Empiris Pada Lembaga Keuangan Syariah Yogyakarta).”* Agar dapat mengetahui seberapa berpengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja para karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Kota Yogyakarta dengan melalui atau tidak melalui variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Keuangan Syariah (BMT Beringharjo, BMT BIF, dan Bank Muamalat) di Kota Yogyakarta. Alasan penelitian ini dilakukan, salah satunya karena pada bulan Oktober tahun 2018 Bank Muamalat sabet predikat Bank Syariah terbaik Indonesia. Hal ini berarti menunjukkan kinerja Bank Muamalat meningkat. Kemudian penelitian ini juga dilakukan di BMT, salah satunya BMT Beringharjo. BMT beringharjo merupakan salah satu BMT yang dapat bertahan hingga 20 tahun serta memiliki bargaining position di Yogyakarta. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu oleh Amrullah (2017) yang berjudul *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema)”*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan diteliti disini adalah yang pertama objeknya, dimana penelitian terdahulu melakukan studi pada karyawan disebuah PT sedang penelitian yang ini pada Bank Umum Syariah. Kemudian pada variabelnya, dimana peneltian terdahulu memiliki

empat variabel sedangkan penelitian yang akan diteliti ada lima variabel dengan intervening yang berbeda.

B. Batasan Masalah

Penelitian difokuskan pada Lembaga Keuangan Syariah (BMT Beringharjo, BMT BIF, dan Bank Muamalat) di Kota Yogyakarta dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi kerja sebagai variabel interveningnya.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. “Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja?”
2. “Apakah kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja?”
3. “Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja?”

4. “Seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di kota Yogyakarta?”
5. “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Keuangan Syariah di kota Yogyakarta?”
6. “Apakah motivasi kerja mempengaruhi gaya kepemimpinan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta?”

D. Tujuan Penelitian

1. “Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Pengendalian Internal”
2. “Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi yang diterima terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja.”
3. “Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta melalui motivasi kerja.”
4. “Untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta.”

5. “Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta.”
6. “Untuk menguji secara empiris pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Yogyakarta.”

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

a. Teori

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan dan juga bisa memperkaya wawasan dan pengetahuan terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan kualitas kinerja karyawan dan pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan perbankan .

b. Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan perbandingan, referensi dan juga sebagai literature untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis

a. Lembaga Keuangan Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi tambahan bagi Lembaga Keuangan Syariah dalam hal melakukan perbaikan dan juga peningkatan untuk mencapai kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang baik sebagai bentuk perwujudan dan tata kelola yang baik dalam organisasi ataupun lembaga keuangan tersebut.

b. Individu/Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pengukur atas kinerja yang telah dicapai karyawan lembaga keuangan syariah untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam lembaga tersebut. Serta mengetahui faktor apa saja yang bisa meningkatkan kinerjanya selama ini.