

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perbankan syariah di Indonesia telah ada sejak tahun 1992 yakni bertepatan dengan masa krisis yang sedang dialami oleh dunia perbankan, akan tetapi Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang merupakan bank syariah pertama di Indonesia mampu membuktikan bahwa bank syariah dapat bertahan dikrisis ekonomi yang sedang berlangsung. Dengan diberlakukan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan yang memberikan peluang didirikannya bank syariah mendorong laju perkembangan bank syariah baik itu semakin bertambahnya Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), maupun Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Persaingan yang dihadapi masing-masing bank baik itu bank syariah maupun konvensional cukup ketat. Antara bank satu dengan bank lainnya menawarkan berbagai macam produk, fasilitas dengan keunggulan masing-masing serta memiliki sistem pelayanan yang berbeda. Pelayanan yang baik dan memuaskan menjadi salah satu pertimbangan atau tolok ukur bagi konsumen dalam memutuskan pilihan untuk menabung, oleh karena itu kualitas pelayanan merupakan salah satu hal penting di sebuah bank.

Dalam era globalisasi memungkinkan banyak pimpinan yang mementingkan kepentingan pribadi dalam suatu pekerjaan, sehingga karyawan

sedikit terabaikan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas, mengingat karyawan merupakan salah satu aset di dalam industri perbankan yang sangat berharga yang harus diperhatikan dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Jika karyawan tidak merasakan puas dalam bekerja, misal tidak merasa nyaman, kurang dihargai, atau berada di dalam lingkungan yang kurang kondusif maka ruang lingkup dalam hal pengembangan potensi kerja yang ada tidak maksimal. Kepuasan kerja dan kinerja (prestasi kerja) adalah dua hal yang saling berkaitan dalam keberhasilan sebuah perusahaan, dalam hal ini perusahaan yang dimaksud adalah Bank Muamalat Indonesia. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu seseorang dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah tingkatan kenikmatan yang diterima seseorang dari mengerjakan pekerjaannya.

Kepuasan karyawan berhubungan dengan harapan karyawan terhadap atasan, rekan kerja dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Hal ini diperkuat oleh penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Adams (1965), Blau (1967) dan Organ (1988) yang menggunakan hipotesa bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dengan asumsi bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi bila

mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja tersebut (Morrison, 1997: 42 dalam Astuti, 2005).

Menurut Yusuf (2006), kepuasan kerja menjadi penting untuk diteliti dalam dunia industri karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, meningkatkan keterlibatan, loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, meningkatkan keefektifan perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi ini sangat didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis akan melakukan penelitian di mana penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Subakti Syaiin (2008). Peneliti terdahulu melakukan penelitian di sebuah klinik spesialis bestari di kota Medan pada tahun 2007. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (kepuasan terhadap pekerjaan, pengawasan, gaji, promosi, dan hubungan sesama rekan kerja) mempengaruhi kinerja pegawai Klinik Spesialis Bestari Dinas Kesehatan Kota Medan, oleh karena itu penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berjudul, **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA CARANG**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kupang.
2. Apakah kepuasan terhadap gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kupang.
3. Apakah kepuasan terhadap promosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kupang.
4. Apakah kepuasan kerja terhadap pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kupang.
5. Apakah kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Kupang.
6. Apakah kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan dan kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat